

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**18141** *Resolución de 30 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Imerys Diatomita Alicante, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Imerys Diatomita Alicante, SA (Código de convenio n.º: 90003292011981), que fue suscrito con fecha 6 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 los Delegados de personal, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 7 de julio de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios 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, 30 de julio de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **CONVENIO COLECTIVO IMERYS DIATOMITA ALICANTE, SA**

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

El presente convenio se aplicará en los centros de trabajo que la empresa Imerys Diatomita Alicante, SA, que tiene actualmente en funcionamiento en las localidades de Alicante (c/ Orba, 4) y Elche de la Sierra (Albacete).

Artículo 2. *Ámbito personal/funcional.*

El artículo del presente convenio afectará a los trabajadores/as de Imerys Diatomita Alicante, SA, que en virtud de contrato indefinido suscrito con ésta, así como al personal con contrato de trabajo de duración determinada que se contrate y se hallen encuadrados en las categorías profesionales que, a efectos de retribución, se relacionan en el artículo 6 del presente convenio.

Queda excluido del presente convenio el personal de Dirección.

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

El presente convenio colectivo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Mediante denuncia con un preaviso mínimo de tres meses, cualquiera de las partes podrá invocar la revisión del texto del presente acuerdo. De no existir denuncia, el contenido del convenio colectivo se considerará prorrogado de año en año.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan que las condiciones económicas serán materia de negociación independientemente de que el resto del clausulado del convenio se hubiere prorrogado por efecto de la falta de denuncia del mismo.

#### Artículo 4. *Absorción y Compensación.*

Las disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones o convenios colectivos actualmente en vigor o que en el futuro se promulgaren o acordaren, y que entrañaren variación en todos o alguno de los conceptos retributivos o de cualquier otra naturaleza pactados en el presente convenio, únicamente operarán si, globalmente considerados, superan el nivel total de lo que alcanzan en éste.

A tales efectos, se considerarán «bloques» o conceptos a valorar globalmente, los de contenido económico-salarial directo, de una parte, y los que se refieren a tiempo de trabajo activo en la empresa, de otra.

#### Artículo 5. *Sistema Retributivo.*

El sistema retributivo se configura con el carácter de pacto de retribución global.

Con el objetivo de clarificar y simplificar el sistema retributivo, se acuerda la creación de un nuevo complemento personal, así denominado, dentro del cual quedarán integrados los antiguos complementos de penosidad, de trabajo a turnos, de incentivos, de asistencia, de paletizador y el de personal no afectado en labores de ciclo continuo. El incentivo, antes de su integración en el nuevo complemento personal, ha sido unificado por categorías profesionales, siendo el correspondiente a la antigüedad máxima como importe de referencia.

No habrá en los recibos de salario de los empleados más conceptos retributivos que los que se enumeran a continuación:

##### 5.1 Salario Base.

##### 5.2 Complementos.

###### a) Personales:

1. Antigüedad.
2. Complemento personal.
3. Complemento personal de pagas extraordinarias.
4. Complemento personal 5.2.
5. Complemento *Ad Personam* (Acuerdo 5.º Turno).

###### b) De puesto de trabajo:

1. Plus de nocturnidad.
2. Plus de Domingo.
3. Plus de festivos.

###### c) Por calidad o cantidad de trabajo.

1. Horas extraordinarias.

###### d) De vencimiento periódico superior al mes:

1. Paga extraordinaria de verano (15 de junio).
2. Paga extraordinaria de Navidad (15 de diciembre).
3. Paga extraordinaria de noviembre (15 de noviembre).

- e) Complemento de baja por enfermedad (IT).
- f) Locomoción.
- g) Plus turnicidad mantenimiento.
- h) Variable vacaciones.

#### Artículo 6. *Salario Base.*

La cuantía del salario base vendrá determinada por la categoría profesional del empleado/a, quedando concretada, según lo que figuran en las Tablas salariales.

#### Artículo 7. *Complementos.*

- a) Personales.

- Antigüedad.

Los trabajadores/as afectados por este convenio, disfrutarán de un complemento personal devengado en razón de los años ininterrumpidos de servicios prestados en la empresa. El cómputo responderá a la fórmula siguiente:

A partir del tercer año, el importe concepto antigüedad será el resultado de multiplicar el Salario Base por un determinado porcentaje en función de los años de servicio prestados, tal como sigue:

- 3 años de servicio: 3 %.
- 6 años de servicio: 6 %.
- 11 años de servicio: 10 %.
- 16 años de servicio: 15 %.
- 21 años de servicio: 20 %.
- A partir de los 26 años de servicio: 25 % (tope de devengo).

- Complemento personal.

Los trabajadores/as afectados por este convenio disfrutarán de un complemento personal de acuerdo con lo que figura en las tablas salariales adjuntas. Será abonado por meses o por días naturales. Los trabajadores/as en rotación de turno continuo 24/7 percibirán un complemento personal distinto al resto de la plantilla, tal como figura en las propias tablas salariales. Este complemento viene a unificar e incluir cualquier otro de distinta naturaleza existente previamente.

- Complemento personal de pagas extraordinarias.

Los trabajadores/as afectados por este convenio disfrutarán de un complemento personal de pagas extraordinarias que se abona en la paga extra de verano y navidad, según consta en tablas para cada categoría.

- Complemento personal 5.2.

Los trabajadores/as que en fecha de 8 de abril de 2014 formasen parte de la plantilla de la compañía, disfrutarán de un nuevo complemento personal denominado complemento 5.2. El cómputo responderá a la fórmula siguiente:

A partir del tercer año de servicio ininterrumpido a la empresa, el importe del complemento 5.2 será el resultado de multiplicar el Salario Base por un determinado porcentaje en función de los años de servicio prestados, tal como sigue:

- 3 años de servicio: 2 %.
- 6 años de servicio: 4 %.
- 11 años de servicio: 10 %.
- 16 años de servicio: 15 %.

- 21 años de servicio: 20 %.
- A partir de los 26 años de servicio: 25 % (tope de devengo).

En el caso de que la empresa quisiera unilateralmente eliminar el nuevo complemento personal 5.2, los porcentajes se volverán a integrar en el complemento de antigüedad.

– Complemento *Ad Personam*.

Este complemento tiene carácter individual y aplica exclusivamente al personal que aparece relacionado en el anexo I que regula la implantación del 5.º turno a partir del mes de noviembre de 2018.

b) De puesto de trabajo.

1. Nocturnidad.

El personal que acuda al trabajo nocturno (de 22h a 6h), percibirá un complemento por cada día de trabajo efectivo. La cuantía de dicho complemento queda reflejada, para cada categoría profesional, en la tabla del anexo II garantizando el mínimo que establece la legislación.

2. Plus de Domingo.

Por cada domingo de asistencia al trabajo, los trabajadores/as percibirán un complemento según la tabla del anexo II en función de su categoría profesional.

3. Plus de festivos.

Cuando un trabajador tenga que acudir a fábrica para trabajar en un festivo durante una jornada completa de trabajo percibirá un plus en cuantía igual al Plus de Domingo.

c) Por calidad o cantidad de trabajo.

Horas Extraordinarias.

Su importe se recoge en las correspondientes tablas, según categorías laborales y antigüedades en el anexo III.

d) De vencimiento periódico superior al mes.

– Pagas extraordinarias de verano y Navidad de devengo semestral: del 1 de enero a 30 de junio para la de verano y del 1 de julio a 31 de diciembre para la de Navidad.

La totalidad de los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirán en los meses de junio y diciembre de cada año sendas gratificaciones extraordinarias a razón de treinta días de salario base, antigüedad, complemento personal 5.2 y complemento personal de pagas extraordinarias. La fecha de pago de las mismas será el día quince de mes.

– Paga Extraordinaria de noviembre: La empresa abonará a la totalidad de trabajadores/as afectados por el presente convenio, en el mes de noviembre, una paga extraordinaria de devengo anual consistente en 30 días de salario base, antigüedad y complemento personal 5.2. La fecha de pago de las mismas será el día 15 de noviembre.

e) Complemento de baja por enfermedad (IT).

En caso de baja por enfermedad, la empresa abonará la diferencia entre lo legalmente establecido en cada momento y la totalidad de las percepciones que a continuación se detallan: Salario base, antigüedad, complemento personal 5.2 y complemento personal

de los primeros treinta días de IT. Este complemento sólo se aplicará a los 30 primeros días de baja por enfermedad durante el año natural.

f) Locomoción.

Percibirán este plus en la cuantía que se especifica en este artículo quienes acudan al trabajo utilizando sus propios medios de desplazamiento. Se abonará de acuerdo al número de días de asistencia al mismo en régimen normal de trabajo por el importe que figura en tablas.

Trabajadores/as con residencia declarada en:

Planta Alicante:

- Alicante, San Juan de Alicante, Torrellano, Altet y localidades comprendidas dentro del radio que llega hasta las localidades del punto siguiente - ZONA 1.
- A partir de Sant Vicent del Raspeig, Mutxamel, Santa Pola y Elche - ZONA 2.

Mina Elche de la Sierra:

- Elche de la Sierra y localidades en un radio de 20 km - ZONA 1.
- Localidades a distancia superior a 20 km de la mina - ZONA 2.

g) Plus Turnicidad Mantenimiento.

Las personas adscritas al departamento de mantenimiento que trabajen en régimen de rotación de turnos de mañana y tarde, percibirán un plus de turnicidad la cantidad de 1,60 euros por día trabajado para el año 2025 y 1,65 euros para el año 2026.

h) Variable vacaciones.

Se tomarán en consideración los importes variables (Nocturnidad, Festivos y domingos y guardias) percibidos durante el año en curso, excluyendo horas extraordinarias, para abonar un promedio de los mismos durante el periodo vacacional para que, de este modo, la compensación percibida por los días de vacaciones sea equivalente a la percibida durante el resto de periodos efectivamente trabajados durante el año. Este concepto se abonará en el mes de enero del año siguiente bajo el literal «variable vacaciones» cuya fórmula de cálculo es:

Variables percibidos durante el año completo/220 (días laborables) \*27 (días de vacaciones) (Personal producción y mantenimiento)

Artículo 8. *Sistema de adquisición de categoría superior.*

Para aquellos puestos de trabajo en los que existe más de una categoría profesional a la que ser adscrito, se establece un periodo de tiempo y un procedimiento para ascender de la de menor grado a la de mayor grado:

Procedimiento: El superior jerárquico deberá presentar por escrito al Director de Planta la propuesta de cambio de categoría tras confirmar que todas las funciones del puesto se desarrollan de forma óptima para ser considerado senior en el mismo. El Director de Planta evaluará la propuesta y la aprobará si ésta está justificada suficientemente.

Periodos:

Profesional 2.<sup>a</sup> a Profesional 1.<sup>a</sup> (tanto en planta como en mina) > 3 años.

Oficial 2.<sup>a</sup> A a Oficial 1.<sup>a</sup> A (mantenimiento planta) > 3 años.

Oficial 2.<sup>a</sup> a Oficial 1.<sup>a</sup> A (mina) > 3 años.

Acceso a Oficial 1.<sup>a</sup> B (mantenimiento planta) > Tras 5 años en departamento de mantenimiento.

**Artículo 9. Liquidación y pago de salarios.**

La liquidación y pago de salarios se efectuará documental y mensualmente de conformidad con lo que se especifica en el presente artículo.

En la misma fecha de abono de cualquier partida salarial periódica, todo trabajador recibirá documento de haberes correspondiente al pago de que se trate y en que se especificarán claramente y por separado conceptos y cantidades salariales a percibir y a deducir por razón de cotizaciones, impuestos, anticipos y cualquier otro tipo de retención.

La forma de pago será mediante transferencia bancaria y no más allá del último día natural del mes.

**Artículo 10. Régimen de trabajo.**

La organización práctica del trabajo, considerada ésta como la administración de los recursos humanos, entre otros, por parte de la empresa, para la consecución de los objetivos que, como tal, tenga en cada momento fijados, corresponde exclusivamente a la dirección, bien directamente, bien a través de su línea jerárquica o de mando.

La empresa, por razones organizativas, interrumpirá las labores de producción durante el periodo estival y en Navidad. La duración de cada una de estas interrupciones estará en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa y será comunicada al comité de empresa antes del 15 de diciembre del año anterior a su ejecución, a través del calendario laboral pactado con el comité de trabajadores/as de los días de producción.

**Artículo 11. Puesto de trabajo.**

Cada puesto de trabajo lleva consigo unas funciones y exigencias básicas y complementarias al margen de sus correlativas responsabilidades, cuya fijación y alcance corresponden a la empresa. Las variaciones, circunstanciales o permanentes, introducidas en un puesto de trabajo no liberarán al titular del mismo de su cumplimiento a no ser que se demuestre que no sabe o no puede llevarlas a cabo.

En adaptación a la nueva realidad de las relaciones laborales, las partes acuerdan que cuando se apliquen fórmulas de trabajo a distancia o teletrabajo, aplicarán las condiciones fijadas en el artículo 11 del Convenio de la Industria Química.

**Artículo 12. Movilidad funcional.**

Ante la posibilidad de que concurran causas técnicas, organizativas o productivas sobrevenidas, en función de programas de trabajo establecidos por la Dirección, se hace imprescindible que ocupantes de un puesto de trabajo hayan de pasar a desempeñar otros puestos o trabajos en el mismo o distinto departamento, con el mismo o distinto régimen de jornada.

Dicha movilidad funcional se regulará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso se percibirá la retribución de la posición en la que se trabaje efectivamente, siempre que ésta sea superior a la de origen.

**Artículo 13. Movilidad geográfica.**

Los traslados forzosos, considerando como tales los que impliquen desplazamiento permanente de personas trabajadoras de un centro de trabajo de la empresa a otro ubicado en otra localidad, serán regulados por cuanto dispone en su artículo 40 el vigente Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 14. *Permuta.*

Los trabajadores/as pertenecientes a una misma categoría profesional que presten servicios en localidades o dependencias distintas dentro de la empresa, podrán solicitar la permuta en sus respectivos puestos de trabajo ante su mando jerárquico. La dirección resolverá dicha solicitud en función de las necesidades de la organización y respetando el posible mejor derecho a terceros. Las condiciones económicas y de régimen de trabajo pasarán a ser, para quienes fueran objeto de permuta, las que se deriven del nuevo puesto que cada uno pase a desempeñar.

## Artículo 15. *Tiempo activo de trabajo (fábrica).*

De acuerdo con la distinta naturaleza de las actividades y labores que se llevan a cabo en fábrica, rigen en ésta diferentes jornadas de trabajo cuya especificación se concreta en la forma siguiente:

### Personal de Fábrica.

#### 1. Personal de Servicios Generales:

– Trabajar de lunes a viernes, manteniendo un horario de servicio de 6.00 horas a 17.00 horas.

• Para la cobertura de dicho horario de servicio se establecen los siguientes turnos. La propuesta de distribución de turnos por persona para todo el año se establecerá por parte de la Dirección antes del día 15 de diciembre del año anterior:

- 6.00 a 14.00 horas operario/a.
- 8.00 a 16.00 horas Jefe/a Equipo.
- 9.00 a 17.00 horas operario/a.

– Jornada Laboral anual efectiva 1.760 horas, correspondiente a 220 días de trabajo.

• Se considerarán 30 minutos de descanso (tiempo bocadillo) como de trabajo efectivo y durante los cuales el personal debe estar disponible en caso de que se produzca alguna situación que requiera de su intervención urgente.

• Cuando un trabajador realice horas extraordinarias para cubrir la ausencia de otro trabajador y las necesidades de planta en cualquiera de los turnos de trabajo en fin de semana, es decir, sábados y domingos, o días de libranza tendrá derecho a la compensación económica de 10 horas extraordinarias por el trabajo de un turno completo de 8 horas.

– Tendrán derecho al disfrute de 27 días laborables de vacaciones al año.

– Calendario laboral: Se confeccionará antes del 15 de diciembre del año anterior.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/as de la sección.

Se disfrutarán vacaciones:

• 20 días hábiles de vacaciones por cada miembro del departamento en periodo estival y encadenadas por los trabajadores/as.

• 4 o 5 días hábiles en Navidad, comunes para todo el equipo, dependiendo de las fechas en las que se interrumpa la actividad de expediciones. Y el resto de días hábiles hasta los 27 días anuales, se integrarán en el mismo calendario laboral. Apelando a la conciliación familiar y buena fe entre ambas partes.

• Para el disfrute de vacaciones en periodos en los que las actividades de cargas estén activas en la planta, no podrán coincidir en vacaciones más de una persona simultáneamente.



## 2. Personal de Mantenimiento:

– Trabajaré de lunes a viernes, dando servicio a planta en horario de 6.00 a 22.00 horas.

- El personal incorporado a la empresa con anterioridad al 1 de enero de 2022 trabajará en el turno de mañana, de 6.00 a 14.00 horas.

- El resto de personal trabajará a dos turnos, de mañana (6.00 a 14.00 horas) y tarde (14.00 a 22.00 horas) para dar cobertura al servicio con, al menos, dos personas por turno.

– Jornada Laboral anual efectiva 1.760 horas, correspondiente a 220 días de trabajo:

- Se considerarán 30 minutos de descanso (tiempo bocadillo) como de trabajo efectivo y durante los cuales el personal debe estar disponible en caso de que se produzca alguna situación que requiera de su intervención urgente.

– Tendrán derecho al disfrute de 27 días laborables de vacaciones al año.

– Calendario laboral: Se confeccionará antes del 15 diciembre del año anterior, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/as de la sección. En el mismo se establecerán la rotación de turnos mañana y tardes del año siguiente y vacaciones.

Se disfrutarán vacaciones:

- 15 días hábiles de vacaciones por trabajador en el periodo estival que comprende del 15 de mayo al 15 de octubre.

- De los 12 días hábiles restantes, 10 se incorporarán en calendario y se podrán repartir hasta en 3 intervalos o todos seguidos, fuera del periodo estival.

- 2 días hábiles de vacaciones a elegir por el trabajador fuera del periodo estival, solicitarlas por escrito y con una antelación de 15 días. Apelando a la conciliación familiar y buena fe entre ambas partes.

- No se podrá disfrutar de vacaciones durante las paradas de fábrica, así como la semana anterior y posterior a las mismas.

- Salvo excepciones que deberán analizarse individualmente, no deberá haber más de una persona simultáneamente disfrutando de vacaciones.

Además del horario de trabajo habitual, se establecen guardias localizables para el servicio de mantenimiento cuyos detalles constan a continuación:

Horario de las guardias.

Entre semana: De lunes a viernes desde las 22.00 horas hasta las 6.00 horas.

Fin de semana: Desde el viernes a las 22.00 horas hasta el lunes a las 6.00 horas.

Retribución de las guardias.

1. Por la disponibilidad para personarse en planta en un plazo no superior a 50 minutos a contar desde la recepción de la llamada se abonará la cantidad de:

2. 100 euros por cada semana en el periodo «entre semana».

3. 200 euros por cada fin de semana.

4. 100 euros por cada día festivo de calendario entre semana.

En caso de requerirse la asistencia presencial de la persona de guardia en las instalaciones de la planta para gestionar una emergencia:

1. Abono de las horas extras efectivamente trabajadas durante la intervención, redondeando al entero superior más próximo (en caso de trabajar 30 minutos, se abonaría 1 hora). El trabajador podrá elegir compensar el tiempo trabajado por descansos equivalentes en lugar del percibo de las horas extra.



2. Abono del importe correspondiente a 1,5 horas extra en concepto de desplazamiento.

3. Abono del importe de kilometraje correspondiente por el desplazamiento a planta, considerado como la distancia entre el domicilio habitual del trabajador y la planta. Se acuerda un kilometraje mínimo a abonar de 10km para que el importe del mismo no sea inferior al establecido para la locomoción.

4. Abono del plus domingo/festivo en caso de asistencia a planta en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

5. Abono del importe de nocturnidad en caso de asistencia a planta más tarde de las 22.00h.

6. En caso de requerirse la asistencia de un técnico u operario/a de cualquier departamento que no esté de guardia, se abonará un mínimo de 6 horas al precio de hora extra por la asistencia, además del importe de locomoción y cualquier plus que corresponda de festivo o nocturnidad en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Esta cláusula aplica para cualquier persona trabajadora de la planta que sea requerida para personarse en fábrica fuera de su horario de trabajo.

7. En caso de que la asistencia entre semana se haya prolongado (o iniciado) más allá de las 00:00 horas, las horas trabajadas a partir de dicho momento se compensarán con descansos equivalentes el día siguiente (Ej. Asistencia de 23.00h a 01.00h >> Derecho a descanso de 1 hora adicional al día siguiente, teniendo que trabajar por consiguiente 7 horas).

8. Si la asistencia más allá de las 00.00h se ha prolongado por más de 4 horas, el trabajador tendrá derecho a permiso retribuido el día siguiente completo.

9. En caso de que la asistencia se haya iniciado a partir de las 4.00h de la madrugada, se continuará trabajando hasta completar un turno de 8 horas, cobrando también el desplazamiento de 1,5 horas extras y el kilometraje.

10. Las condiciones fijadas se revisarán antes de final del año 2026 para evaluar el funcionamiento del sistema y, en caso de necesidad, implantar los cambios que las partes consideren oportunos.

Personas adscritas al sistema de guardias.

Se adscribe al sistema todo el personal de mantenimiento con excepción de la figura de responsable de departamento.

3. Personal de producción sometido al régimen de trabajo a turnos:

Trabajarán en ciclos de 5 semanas distribuidos de la siguiente forma:

Este colectivo de trabajadores/as, dadas las especiales características de su sistema de rotación de turnos de trabajo y mejorar la conciliación personal, familiar y social. Se regirá por las siguientes normas específicas, de acuerdo con lo pactado el día 27 de septiembre de 2018, cuya transcripción literal se traspassa al texto del convenio tal como se acordó en la fecha referida:

Primero. Jornada Anual.

- Días de trabajo efectivo 220 días.
- Jornada máxima anual 1.760 horas.
- Jornada máxima diaria: 8 horas, entre las que se incluye el tiempo de presencia de 30 minutos denominado tiempo de bocadillo como efectivo de trabajo.
- Vacaciones: 27 días laborables anuales.
- La propuesta de calendario laboral y rotación de turnos personal de producción se establecerá por parte de la Dirección tras negociación con comité de empresa antes del día 30 noviembre del año anterior a su puesta en marcha.
- Se incluyen 24 días hábiles de vacaciones en el calendario.

– El sobrante de vacaciones 3 días serán solicitados por el trabajador y siempre que se pidan con 15 días de antelación serán concedidas por la empresa.

– En caso de ser en Fuera de turno se deben solicitar antes del día 20 del mes anterior a su disfrute y siempre serán concedidas.

– En caso de que un trabajador en Turno tenga que prolongar su jornada habitual en 4 horas más, se le abonarán 5 horas como compensación al esfuerzo realizado y la parte proporcional del plus correspondiente de acuerdo con las horas efectivamente trabajadas, si lo hubiese.

Segundo. Sistema de rotación.

2.1 El personal sometido a régimen de trabajo a turno prestara servicios de acuerdo con el siguiente esquema: ciclos de 5 semanas iniciados en lunes, distribuidos como sigue:

- 1.<sup>a</sup> Semana: 7 noches de trabajo.
- 2.<sup>a</sup> Semana: 2 días de descanso y 5 días en tardes de trabajo.
- 3.<sup>a</sup> Semana: 2 días en tardes de trabajo seguido de 2 días de descanso y 3 días de mañanas de trabajo.
- 4.<sup>a</sup> Semana: 4 días de mañanas de trabajo seguidos de 3 días de descanso.
- 5.<sup>a</sup> Semana: 3 días en fuera de turno seguidos de 4 días de descanso.

2.2 Los turnos de trabajo (mañana, tardes, noches y fuera de turnos) se distribuyen de la siguiente manera:

- Turno de mañana: de 6h a 14h.
- Turno de tarde: de 14h a 22h.
- Turno de noche: de 22h a 6h.
- Fuera de turno: de 6h a 14h, a excepción de aquellos supuestos en los que los trabajadores/as adapten su turno de trabajo en aras de cubrir las ausencias de compañeros en otros turnos en virtud del punto cuarto de este apartado.

2.3 Si los trabajadores/as incurrieran en exceso de jornada en virtud del sistema anteriormente establecido, de mutuo acuerdo la Empresa y Trabajador podrán optar por cualquiera de las siguientes soluciones: compensar o abonar horas extras.

Tercero. Días de producción en turno continuo.

3.1 Por regla general, la planta de Alicante mantendrá su producción, en turno continuo, todos los días del año con las siguientes Salvedades:

- 2 días en Semana Santa.
- 14 días naturales consecutivos (2 semana seguidas) durante el mes de agosto, excepto cuando por causas productivas justificadas se aplique el «acuerdo ampliación calendario laboral por necesidades productivas» firmado el 23 de noviembre de 2021».
- 10 días naturales en el periodo de Navidad, desde el 23 de diciembre (turno entrante el 22 de diciembre por la noche) hasta el 1 de enero, ambos incluidos, excepto cuando por causas productivas justificadas se aplique el «acuerdo ampliación calendario laboral por necesidades productivas» firmado el 23 de noviembre de 2021.

3.2 Cuando las necesidades productivas de la Empresa lo permitan, entendiendo estas como un descenso de producción puntual, la Empresa podrá aumentar el número de días de cierre tanto en el periodo estival como en el navideño previo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as.

3.3 En caso de que la Empresa y los Representantes de los trabajadores/as, puntualmente acuerden un aumento de días de cierre, en ello no generarán expectativa de derecho, ni constituirá condición más beneficiosa o «derecho adquirido» para los trabajadores/as.

Cuarto. Sustituciones de personal.

4.1 Cuando un trabajador adscrito al turno de mañana, tarde, noche se ausente de su puesto de trabajo, la Empresa podrá requerir a los trabajadores/as adscritos/as al turno «fuera de turno» que cubran dicha ausencia. Esta ausencia no generará derecho al percibo de ninguna compensación adicional, a excepción de las propias del turno efectivamente trabajado, tanto salarial como extra salarial.

4.2 Cuando un trabajador realice horas extraordinarias para cubrir la ausencia de otro trabajador en cualquiera de los turnos de trabajo en fin de semana, es decir, sábados y domingos, o días de libranza tendrá derecho a la compensación económica de 10 Horas Extraordinarias por el trabajo de un turno completo de 8 Horas.

Quinto. Complemento *Ad Personam*.

5.1 Por el desempeño de sus funciones, los trabajadores/as adheridos al acuerdo del 27 de septiembre de 2018, percibirán un complemento *ad personam*.

5.2 El complemento *ad personam* se encuentra cuantificado y regulado en los distintos acuerdos individuales formalizados con los trabajadores/as.

5.3 Dicho complemento será no absorbible ni compensable y revisable con los incrementos generales del convenio.

Personal de Oficinas.

1. Personal Oficinas excepto logística:

- El personal de oficinas, excepto el de logística, trabajarán de lunes a jueves de 7.45h a 13.45h y de 14.15h a 16.15h; y los viernes de 7.45h a 14.30h.
- Tendrán derecho al disfrute de 25 días laborables de vacaciones al año.

2. Personal de logística:

- El personal de oficina del área de logística tendrá una jornada laboral diaria de 7 horas y 45 minutos, cubriendo de forma ininterrumpida el horario de 8.00h a 16.00h.
- Se establece una flexibilidad horaria de 30 minutos al inicio de la jornada siempre y cuando cumplan con la jornada normal de trabajo y se cubran los horarios de servicio del departamento.
- Tendrán derecho al disfrute de 25 días laborables de vacaciones al año.

Personal de Mina.

- 1768 horas anuales de trabajo. Correspondiendo a 221 días de trabajo (durante el mes de diciembre del año anterior se establecerá el número de días de descanso para ajustar el calendario a las horas anuales de trabajo).

- Se considerarán 30 minutos de descanso (tiempo bocadillo) diarios.

• Cuarenta horas de trabajo efectivo promedio en la jornada semanal, con distribución diferenciada por razón de época de verano e invierno y ajustado a las labores de una explotación a cielo abierto.

- La empresa, por necesidades técnicas y/o productivas de cada momento, podrá establecer, en función de los meses del año, dos tipos de horario laboral: en verano, jornada intensiva y en invierno, jornada partida.

- Las fechas de comienzo y terminación de cada uno de estos horarios (jornada intensiva y jornada partida) se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y delegados de personal, antes del 30 de marzo de cada año.

- Jornada intensiva: de 6.30h a 14.30h.
- Jornada partida: de lunes a jueves de 7.30 a 13.30h y de 15.00h a 17.30h. Viernes de 7.30h a 13.30h.

El personal de mina tendrá derecho a 25 días laborables de vacaciones anuales.

#### Artículo 16. *Contratos de duración determinada.*

De acuerdo con el artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores:

Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Siempre que sea posible por parte de la empresa encontrar la candidatura adecuada a tiempo para cubrirlas, las bajas médicas de larga duración, así como los descansos por nacimiento de hijos se cubrirán con contratos por sustitución de la persona trabajadora celebrados directamente entre empresa y persona trabajadora.

Así mismo, la Dirección limitará, en la medida de lo posible la contratación de trabajadores/as ETT a un máximo del 10 % de la plantilla total.

#### Artículo 17. *Cómputo.*

Como de aplicación a los distintos tipos de jornada que hoy existen y pueden existir en el futuro, ha de entenderse que el tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al comienzo como al final de la jornada diaria.

En caso de que un trabajador tenga que prolongar su jornada después de hacer su jornada normal, el importe de la comida o cena será por cuenta de la empresa. Y en caso de doblar jornada también se le pagará el bocadillo.

En caso de que un trabajador, después de su jornada normal de trabajo, por necesidades organizativas, de sustitución o de fuerza mayor, tenga que ir a trabajar a turnos en el mismo día (doblar turno) tendrá opción a:

1. Cobrar 10 horas extraordinarias con sus pluses correspondientes.
2. No cobrar horas extraordinarias y disfrutar de dos días de descanso con derecho a retribución de salario base, antigüedad, complemento personal y complemento personal 5.2.

Si un trabajador, por cualquier circunstancia, tiene que trabajar en el turno de noche, tendrá descanso el día siguiente en caso de tener turno de mañana y se le considerará como día trabajado, excepto cuando dicho día sea día libre en su calendario.

En caso de requerirse la asistencia de un operario/a de cualquier departamento que esté en el turno de mañana y sea antes del inicio de su horario laboral o, después de la finalización de su jornada laboral, tenga que personarse de nuevo para una eventualidad puntual o cuando esté de día libre, se le abonará un mínimo de 6 horas al precio de hora extra por la asistencia, además del importe de locomoción y cualquier plus que corresponda de festivo o nocturnidad en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Esta cláusula se aplica a cualquier persona trabajadora vinculada a este convenio.

En caso de requerirse la asistencia de un operario/a de cualquier departamento que esté en turno de tarde o de noche antes del inicio de su horario laboral se le abonará las

hora anteriores al inicio de jornada al precio de 1,5h extras por cada hora extra, redondeando al alza las horas y además la parte proporcional de cualquier plus si lo hubiese ese día.

Se abonará un total de 1,5 horas extras adicionales en motivo del desplazamiento.

## Artículo 18. *Vacaciones.*

El número de días a disfrutar con el carácter de vacaciones será el que queda reflejado en el artículo 15 para cada departamento.

Para el departamento de producción, antes de final de noviembre se establecerán las vacaciones del año siguiente para cada una de las personas que trabajan en el mismo. Con la excepción de 3 días de vacaciones que quedarán a disposición del personal debiendo solicitarse siguiendo las normas fijadas en el calendario laboral de producción.

Para mina, junto con la elaboración del calendario laboral durante el mes de diciembre, se establecerán los periodos de vacaciones de cada una de las personas que trabajan en Elche de la Sierra.

Para Servicios Generales, junto con la elaboración del calendario laboral durante el mes de diciembre, se establecerán los periodos de vacaciones de cada una de las personas.

Para Mantenimiento, junto con la elaboración del calendario laboral durante el mes de diciembre, se establecerán los periodos de vacaciones de cada una de las personas.

Para el resto de departamentos y funciones, el personal deberá solicitar vacaciones con la máxima antelación posible a su responsable. Las solicitudes se analizarán y responderán en un máximo de 15 días pudiendo denegarse en los casos en los que otra persona del departamento ya tenga solicitados días de descanso en las mismas fechas.

Los periodos de disfrute de vacaciones seguirán siendo, siempre que sea posible, los tradicionales de Semana Santa, verano y Navidad.

Todo trabajador tendrá derecho al disfrute de tres semanas de vacaciones durante el periodo estival (que en la medida de las posibilidades organizativas de la empresa, se intentará que puedan ser consecutivas en los máximos casos posibles). La determinación exacta de los periodos de vacaciones de Semana Santa y Navidad se realizará teniendo en cuenta los días laborables que haya en cada uno de ellos.

El 24 de diciembre será considerado día no laborable de convenio, en sustitución del día de Santa Bárbara, considerada tradicionalmente patrona de los mineros.

Cuanto se pacta en el presente artículo se halla de acuerdo con lo dispuesto en el correspondiente artículo 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 19. *Elementos de seguridad.*

Dada la importancia que tiene el uso de los elementos de seguridad para salvaguardar la salud, seguridad e integridad física de todos los trabajadores/as, se considerará obligatorio para cuantos trabajan en la empresa el uso tanto de los elementos de seguridad que se usan para el trabajo habitual, como aquellos que sean específicos de cada trabajo, sea habitual o no, y que se realicen bien en los recintos de fábrica y mina y/o en otros lugares designados por la empresa, por cualquier trabajador, pertenezca o no al departamento para el cual esté realizando esos trabajos.

Los elementos de seguridad que se consideran obligatorios para, en general, todos los trabajadores/as, tal y como establece la Política de Seguridad del Grupo son:

1. Casco.
2. Mascarilla.
3. Guantes.
4. Botas de Seguridad.
5. Gafas.
6. Ropa de Alta Visibilidad.

La ropa tanto de verano como de invierno se entregará anualmente durante el primer trimestre del año (mínimo de: 1 pantalón y 2 camisetas, polos manga corta, 1 pantalón con forro y 1 camiseta o polo de manga larga, más chaqueta o chaquetilla o forro polar).

Cada puesto de trabajo, y muy especialmente los trabajos de o para mantenimiento, tienen, además, unos elementos de seguridad adicionales y específicos que se relacionan en el vademécum o reglamento de cada uno de dichos puestos de trabajo, que podrán ser ampliados o reducidos en número de acuerdo con la evolución y perfeccionamiento de los propios elementos de seguridad en el futuro.

El no cumplimiento de esta norma se considerará falta muy grave, grave o leve según su importancia y trascendencia.

#### Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realizan sobre la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo. Su prestación, en general, será voluntaria, pero se convertirá en obligatoria cuando se necesite su realización por las razones siguientes:

1. Sustitución de un trabajador «a turno» que falte al trabajo, en régimen de prolongación de jornada o de entrada en el turno. La dirección buscará una solución en la mayor brevedad por el bienestar del trabajador que está alargando su jornada de trabajo, con un relevo de personal, cambio de producción o cualquier alternativa que permita que el trabajador pueda marcharse lo antes posible.
2. Atención de instalaciones y/o máquinas que, coincidiendo con paradas imprevistas de fábrica y/o mina, requieran prestaciones prolongadas de trabajo, bien por operario/as de mantenimiento, bien de producción.
3. Mantenimiento de hornos y secaderos y de su encendido apagado o mantenimiento en temperatura durante la jornada de los festivos nacionales, autonómicos y locales, así como en el tiempo previo y subsiguiente a la iniciación y término respectivamente de la actividad, en general, de los citados equipos.
4. Cualquier otra necesidad imprevista y que requiera de la presencia del personal en un horario anterior al del inicio de su jornada ordinaria. En este caso, se abonarán las horas extras efectivamente trabajadas por un valor de 1,5.
5. Carga o descarga de un camión en el interior de la fábrica, limpieza de instalaciones y equipos y/o máquinas necesarias para un correcto funcionamiento de fábrica y/o mina en el tiempo productivo establecido.
6. En general, tendrán esta calificación las prestaciones extraordinarias de jornada que respondiendo a éstas o análogas circunstancias, no tengan por objeto el incrementar la producción per se, sino atender a que los objetivos de la empresa se cumplan del modo más completo y con la acción más funcional de los trabajadores/as que en cada momento integren la plantilla de la empresa.

De acuerdo con cuanto en el presente artículo se concreta, las prestaciones extrajornada así realizadas, al margen de su carácter obligatorio, podrán dar lugar a que, si el servicio lo permite y mediante mutuo acuerdo, sean retribuidas con descansos compensatorios a disfrutar en épocas adecuadas a la empresa y al trabajador. De no poder ser compensadas así, serán retribuidas de conformidad con cuanto establece la tabla anexa correspondiente.

Compensación Horas: por cada hora extra realizada la compensación será 1,5 horas libres. Para poder solicitar el disfrute de compensación por descansos deberán haberse acumulado un mínimo de 3 horas de derecho de descanso. Forma de disfrute: para el personal de producción el descanso se deberá disfrutar en fuera de turno. El resto del personal deberá acordar las condiciones de descanso con la Dirección.

Respecto del tiempo extra cuya realización no responda a las razones antedichas, se estará a lo que se dispone en el vigente Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose la empresa a no exceder el máximo legal vigente por trabajador.



Artículo 21. *Permisos y licencias.*

## Permisos.

| Concepto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Duración del permiso                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Matrimonio o registro de pareja de hecho.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 15 días naturales, comenzando el 1.º día laborable.                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Nacimiento de hijos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Se iniciará el periodo de descanso por nacimiento en la fecha del hecho causante de acuerdo con la legislación laboral vigente.                                                                                                                                                                              |
| Fallecimiento, hasta el 2.º grado de consanguinidad, afinidad.<br>Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Hasta el 2.º grado de consanguinidad, afinidad, así como de cualquier otra persona distinta a la anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. | 2 días laborales, que se ampliarán a 3 en caso de afectar al 1.º grado (4 si media desplazamiento fuera del límite de la provincia del trabajador). El permiso contará a partir del 1.º día laborable.<br>Hasta 5 días. El permiso contará a partir del 1.º día laborable.                                   |
| Bautizo, 1.ª Comuni3n o matrimonio de un hijo o hermano:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 1 día natural.                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Traslado de domicilio habitual.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 1 día laborable.                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Lactancia de hijo menor de nueve meses.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducci3n de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. |
| Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | El tiempo necesario e indispensable, a justificar.                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Consulta médica a especialistas de Seguridad Social.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | El tiempo necesario e indispensable, a justificar.                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Consulta de médicos general.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | El tiempo necesario e indispensable, a justificar. (no se tendrá derecho a permiso cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y el facultativo elegido por la persona trabajadora garantice la atenci3n tanto en horario de mañana como de tarde).                  |

## Licencias.

Se califica como licencia, la interrupci3n en la prestaci3n del trabajador que, siendo facultativa su concesión y no llevando consigo derecho a retribuci3n, puede solicitarse, entre otras, por alguna de las causas siguientes:

1. Fallecimiento o matrimonio de familiares no incluidos en el capítulo de permisos, de amigos o compañeros de trabajo.
2. Gestiones particulares para resolver asuntos propios que requieran la presencia del trabajador interesado.

Como de aplicaci3n a cuanto antecede en referencia tanto a permisos como a licencias, debe señalarse que el trabajador deberá avisar con la debida antelaci3n



siempre que sea posible, con objeto de que puedan tomarse las medidas que el servicio requiera. Posteriormente, presentará la justificación acreditativa del motivo alegado.

Si en una comprobación resultase inexacto el motivo alegado para el permiso, aparte de incurrir en la falta correspondiente, el interesado habrá de reintegrar –si la hubiese– la retribución relativa al periodo de permiso disfrutado.

## Artículo 22. *Régimen de Faltas y Sanciones y Graduación de éstas.*

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con el régimen de faltas y sanciones que se establece en los artículos 22 a 25 del presente convenio.

Se considerarán faltas laborales las que se consignan en los artículos 63, 64 y 65 del Convenio colectivo general de la Industria Química, así como aquellas actuaciones que supongan un incumplimiento laboral a la luz de los preceptos contenidos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello, sin perjuicio de que la sanción impuesta pueda ser revisada por la jurisdicción social.

Así mismo, aplicarán los preceptos contenidos en el artículo 66 del Convenio colectivo General de la Industria Química en lo que a régimen de sanciones y el procedimiento para la interposición de las mismas se refiere.

## Artículo 23. *Sanciones máximas.*

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

1. Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - Inhabilitación por un periodo no superior a 2 años para ascender.
  - Rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

## Artículo 24. *Prescripción.*

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

## Artículo 25. *Graduación de faltas.*

A los efectos de la graduación de las faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

**Artículo 26. Formación.**

Dentro de este capítulo que, genéricamente, reúne las distintas acciones que pueden adoptarse para una mayor capacitación de los trabajadores/as de la empresa, se está de acuerdo en considerar que han de distinguirse dos tipos distintos de acciones formativas:

1. Acciones encaminadas a reciclar y profesionalizar a los trabajadores/as que la empresa considere que no reúnen los niveles necesarios en cuanto a formación y/o cualificación profesional, de acuerdo con las necesidades de la empresa en cada momento y las exigencias que planteen los puestos de trabajo hoy desempeñados, atendiendo a su previsible evolución a corto, medio y largo plazo.
2. Acciones encaminadas a mejorar la formación general o específica profesional no ligada a los cometidos laborales de los trabajadores/as que las soliciten.

Respecto de las primeras, dado que el objetivo de tales acciones formativas es el asegurar el empleo de quienes las reciben en base a una mayor capacitación y eficacia, la empresa las promoverá y organizará, dando información de ello a los delegados de personal. La asistencia a las sesiones de formación será obligatoria garantizando a los trabajadores/as que no sufrirán merma alguna en sus devengos salariales.

La empresa se hará cargo de todos los gastos derivados del curso: Técnicos de formación, material fungible, medios didácticos, traslado del personal –si fuese necesario–, y en general de todas aquellas partidas que tengan relación con la impartición del curso o formación. De modo específico se señala que la asistencia a estas acciones formativas impartidas fuera del horario laboral tendrán consideración de tiempo de trabajo efectivo siempre que sean de carácter obligatorio.

Con relación a las acciones formativas especificadas en segundo lugar, se mantendrá la política que la empresa ha venido manteniendo y que se hallaba incorporada en anteriores convenios colectivos. En tal sentido, aquellos trabajadores/as de la empresa que se inscriban en cursos de formación general o en aquellos que impartan formación profesional no coincidente con la exigida por el puesto de trabajo que desempeñen, podrán solicitar «ayuda a la formación», dirigiéndose a la dirección por vía jerárquica. La empresa concederá o no la ayuda económica, tomando como consideración la practicidad que para la misma tenga el objetivo del curso del cual se trate. La ayuda, que compensará gastos de docencia, tendrá una cuantía máxima de 300 euros por curso y trabajador, percibiéndose durante los meses que dure el curso.

**Artículo 27. Acción Social.**

**Seguro de vida:** La empresa concertará una póliza de seguro de vida para todo el personal de la empresa con el importe en póliza de dos anualidades de salario de tablas o salario pactado, con inclusión de antigüedad, para aquellas personas cuya retribución no esté vinculada a convenio.

**Seguro Médico:** la empresa concertará una póliza de seguro médico para todo el personal de la empresa.

**Ayuda Escolar:** Las partes acuerdan que con efectos 1 de enero de 2023 se implantará un complemento por ayuda escolar con las siguientes condiciones:

- El importe de la ayuda será de 100 euros en 2023, 200 euros en 2024, 300 euros en 2025 y 309 euros en 2026. Posteriormente se actualizará aplicando el mismo incremento que aplique a los salarios de convenio.
- Tendrán derecho a su percibo las personas con hijos e hijas con edad comprendida entre los 0 y 18 años a la fecha de pago de la ayuda.
- Se abonará el día 15 de septiembre.
- En caso de tener un hijo o una hija con una discapacidad reconocida superior al 33 % y edad hasta 25 años, la familia percibirá el doble del importe fijado con carácter general para esta ayuda escolar, con un mínimo de 600 euros.

Reconocimiento Trayectoria profesional:

– Quarter Century: Las personas que cumplan 25 años de servicio en la empresa entrarán en el colectivo de homenajeados «Quarter Century» fijándose las siguientes condiciones:

- 2 días de vacaciones adicionales exclusivamente para el año en que se alcanza la antigüedad de 25 años.

- Se hará un homenaje a las personas que cumplan 25 años durante el año en curso y se les entregará un reloj por valor aproximado de 900 euros (de la misma categoría que el entregado desde el año 2019) durante la comida de Navidad.

– Jubilación tras más de 15 años en la empresa:

- Se realizará un homenaje durante la comida de Navidad a las personas que se jubilen tras una carrera profesional en la empresa de más de 15 años y se les hará entrega de una placa conmemorativa u obsequio equivalente.

Artículo 28. *Vinculación a la totalidad.*

Cuantas materias aparecen reguladas en el presente convenio constituyen un todo armónico, de tal forma que cualquier variación que pudiere introducirse en alguna de aquéllas, con fundamento legal suficiente, daría lugar necesariamente a la ponderación global del articulado en razón de dicha interrelación e interdependencia del contenido de sus distintos acuerdos.

Consecuentemente, si a lo largo de la vigencia del presente convenio, se promulgaren disposiciones legales que pudieren implicar variaciones en todos o en algunos de los acuerdos contenidos en aquél, sean de carácter retributivo o no, únicamente se aplicarán si globalmente considerados y sumados a los reglamentariamente vigentes con anterioridad al presente convenio, superaran los niveles pactados en éste.

En el supuesto de que entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores/as se produzca cualquier discrepancia sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda, con carácter previo a la vía jurisdiccional, someter la referida discrepancia al procedimiento que a tal efecto se disponga en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ámbito estatal BOE de 23 de diciembre de 2020).

Artículo 29. *Productividad, seguridad e higiene.*

Este artículo se regirá de acuerdo con la Ley 31/1995 promulgada el 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales (BOE del día 10) y por su Reglamento de desarrollo, Real Decreto 39/97, de 17 de enero.

Artículo 30. *Comisión paritaria.*

Para vigilar el cumplimiento de convenio colectivo y entender las cuestiones o reclamaciones que pudieren derivarse de la aplicación e interpretación del mismo, y en todo caso, para entender de forma previa y obligatoria a la interposición de acciones en vía administrativa y/o jurisdiccional, ambas partes acuerdan constituir una comisión paritaria integrada por cuatro miembros: dos en representación de los trabajadores/as y dos en representación de la dirección.

La comisión paritaria se reunirá cada tres meses y con carácter extraordinario, a convocatoria de las dos partes cuando la importancia del tema así lo requiera.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria tendrán el carácter de ordinarios y extraordinarios, según determinen las partes. En el primer supuesto, la comisión deberá

resolver en el plazo de quince días naturales; en el segundo, en el máximo de cinco días laborables.

Para el supuesto de que existan discrepancias durante el período de consultas en los casos de inaplicación de condiciones de trabajo el plazo máximo para pronunciarse la Comisión Paritaria es de siete (7) días tal como indica el artículo 82.3 del TRET.

**Artículo 31. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.***

El presente convenio colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en sus artículos 15, 16 y 17 (ingresos), 8 (sistema de adquisición de categoría superior), anexo I, II y III (categorías profesional), 22 (régimen de faltas y sanciones y graduación de estas), 26 (formación), 109 (igualdad de trato), y protocolo de acoso con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas. En línea con todo ello se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, Así mismo las empresas afectadas por el presente convenio colectivo atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Cláusula derogatoria.

A efectos de otorgar plena seguridad jurídica al presente convenio, se deja constancia expresa de que, iniciada su aplicación, quedan sin efecto cualesquiera acuerdos o pactos colectivos que hayan venido rigiendo hasta la fecha, singularmente el Convenio colectivo de vigencia 2017, con independencia de la forma en que aquéllos hubiesen sido adoptados.

Disposición final.

La dirección y la representación social firmantes del presente convenio se comprometen en sus respectivas áreas de actuación a promover, aceptar y colaborar con las medidas dictadas y que puedan dictarse conducentes a conseguir el máximo aprovechamiento de los recursos de todo orden, tanto en el campo de la productividad como en el de la mayor presencia en el puesto de trabajo derivada de la reducción de los actuales niveles de absentismo.

**MODIFICACIÓN DE FUNCIONES Y MODIFICACIÓN DEL CALENDARIO LABORAL  
CON INCLUSIÓN DE FUERA DE TURNO (JUEVES)**

## **ANEXO VI**

En Alicante, 19 de diciembre de 2025.

## **REUNIDOS**

De una parte, Juan Carlos Bugueño Muñoz, con DNI \*\*\*3945\*\* y Xavier Mercader Villanueva, con DNI \*\*\*4591\*\*, actuando en nombre y representación de la empresa Imerys Diatomita Alicante, SA (en adelante la Empresa o la Dirección).

Y de otra, Antonio Carreña Ruiz con DNI \*\*\*2110\*\*, Juan Pablo Sánchez Sotos con DNI \*\*\*1223\*\* y Julián Blasco González con DNI \*\*\*1106\*\*, representantes legales de los trabajadores de la planta de Alicante, actuando en nombre de la Representación de los Trabajadores.

## EXPONEN

### Primero.

Que dada la irregular carga de trabajo derivada de las necesidades productivas de la planta para 2026 y de cara a aquellas que puedan surgir en un futuro, es necesario establecer pautas que permitan ajustar la organización del trabajo para adecuarla a dichas necesidades. El objetivo es mitigar escenarios de aplicación de ERTE, la realización excesiva de horas extraordinarias, etc.

A tal efecto, se define como «situación de producción irregular» aquella en la que el volumen de ventas sea inferior a 29.500 toneladas. Ante dicho escenario, la medida propuesta consiste en:

1. Ajuste del calendario laboral (Fuera de Turno-FT): Mediante un incremento en los días considerados «fuera de turno» (FT), en concreto los días jueves, para ajustar la capacidad productiva y organizativa del departamento de producción, ante situaciones de demanda que no alcance a cubrir todos los días habilitados en el calendario laboral y evitar ineficiencias en la gestión de recursos y costes.

### Segundo.

Asignación de Funciones: Incluir la realización de las funciones relativas al desplazamiento de producto terminado desde el área de producción al área definitiva de almacenaje de logística.

### Tercero.

Que los Representantes Legales de los Trabajadores, en aras de la buena fe negociadora y entendiendo la situación productiva, muestran su predisposición a alcanzar un acuerdo que recoja:

1. La implementación de un calendario laboral que incremente los días FT en jueves, siempre y cuando se den las condiciones de producción irregular descritas en el presente acuerdo. De este hecho se deriva la negociación específica del calendario para el año 2026.

2. La realización de las funciones de transporte de material terminado desde el área de producción hasta la zona de almacenaje de logística.

### Cuarto.

Que, como resultado de las negociaciones y en muestra de la buena fe de las partes, la Dirección ofrece una compensación económica adicional al personal de producción por la inclusión de ambas modificaciones: la realización de las nuevas funciones y la adecuación del calendario laboral para la aplicación de los días FT en jueves, que este último se activará cuando se dé la situación de producción irregular detallada en el apartado Primero.

### Quinto.

Que el contenido de este acuerdo será de aplicación a partir del día 1 de enero de 2026.

## ACUERDAN

### Primero.

Aquellos años donde la producción prevista sea inferior a la necesaria para mantener la actividad durante el máximo de días establecidos por convenio, la empresa tendrá la capacidad de establecer, con la RLT, un calendario laboral que contemple el incremento de los días Fuera de Turno (FT) incluyendo los jueves.

Para el año 2026, dadas las causas de disminución de producción, se implementará una rotación de FT, de entre 2 y 4 personas, con jornada de lunes a jueves. El objetivo de este esquema rotatorio es que el personal operario pueda disfrutar de diez (10) días de descanso consecutivos. Los calendarios laborales anuales se establecerán detalladamente por equipos para asegurar la correcta aplicación de esta rotación.

Se incluyen también en el calendario los 2 días de SCR por parte de la dirección tal y como establece el Convenio colectivo de aplicación.

### Segundo.

El personal de Producción asumirá el traslado de material terminado desde el área de producción hasta su punto definitivo en el almacén de logística, con el fin de mejorar la eficiencia y evitar la duplicidad de funciones.

Ambas partes aceptan que esta tarea queda incluida dentro del conjunto de funciones que debe realizar el personal de producción (de la categoría de Mecánico de Producción) y así se incluirá en las descripciones de los puestos de trabajo. No obstante, en caso de que el mecánico realice una reparación, la tarea recaerá en el auxiliar de laboratorio o el jefe de equipo.

### Tercero.

En compensación por las modificaciones introducidas y la asunción de las nuevas funciones descritas, la Dirección de la Empresa se compromete a aplicar un 5% adicional al incremento salarial establecido en el Convenio colectivo para el año 2026. Este incremento se aplicará exclusivamente sobre el concepto «Complemento Personal en Turno» del personal de Producción, no será ni compensable ni absorbible y quedará reflejado en las tablas salariales 2026 dónde se indicará que este 5 % está vinculado al anexo IV.

### Cuarto.

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2026.

### Quinto.

Ambas partes se comprometen a reunirse para renegociar o revisar los términos de este acuerdo si las condiciones productivas u organizativas que lo motivan experimentaran un cambio sustancial o permanente.

Lo que en prueba de conformidad firman ambas partes por duplicado ejemplar y a un solo efecto en la localidad y fecha consignadas en el encabezamiento.

## ANEXO I

2026

*Personal de fábrica*

|                                        | Salario base<br>bruto día<br>–<br>Euros | Salario base<br>bruto mes<br>–<br>Euros |
|----------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|
| Grupo «A»                              |                                         |                                         |
| Personal técnico no titulado:          |                                         |                                         |
| Capataz.                               |                                         | 2.084,40                                |
| Jefe/a de equipo.                      |                                         | 2.084,40                                |
| Auxiliar de laboratorio.               |                                         | 1.631,62                                |
| Grupo «B»                              |                                         |                                         |
| Administrativos:                       |                                         |                                         |
| Jefe/a administrativo/a-técnico/a.     |                                         | 3.185,87                                |
| Oficial administrativo/a-técnico/a.    |                                         | 2.514,04                                |
| Auxiliar administrativo/a.             |                                         | 1.798,12                                |
| Grupo «D»                              |                                         |                                         |
| Obreros de producción y mantenimiento: |                                         |                                         |
| Mecánico de producción.                | 57,95                                   |                                         |
| Profesional de 1. <sup>a</sup>         | 52,86                                   |                                         |
| Profesional de 2. <sup>a</sup>         | 52,14                                   |                                         |
| Oficial de 1. <sup>a</sup> A.          | 54,46                                   |                                         |
| Oficial de 1. <sup>a</sup> B.          | 57,75                                   |                                         |
| Oficial de 2. <sup>a</sup>             | 53,71                                   |                                         |
| Oficial de 3. <sup>a</sup>             | 48,22                                   |                                         |

*Personal de mina*

|                               | Salario base<br>bruto día<br>–<br>Euros | Salario base<br>bruto mes<br>–<br>Euros |
|-------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|
| Grupo «A»                     |                                         |                                         |
| Personal técnico no titulado: |                                         |                                         |
| Jefe/a de equipo.             |                                         | 2.084,41                                |
| Grupo «B»                     |                                         |                                         |
| Administrativos:              |                                         |                                         |
| Auxiliar administrativo.      |                                         | 1.777,19                                |



|                                          | Salario base<br>bruto día<br>–<br>Euros | Salario base<br>bruto mes<br>–<br>Euros |
|------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|
| Grupo «C»                                |                                         |                                         |
| Personal obrero de extracción:           |                                         |                                         |
| Oficial de 1. <sup>a</sup> A maquinista. | 55,06                                   |                                         |
| Oficial de 1. <sup>a</sup> B maquinista. | 60,57                                   |                                         |
| Oficial de 2. <sup>a</sup> maquinista.   | 53,71                                   |                                         |
| Profesional de 1. <sup>a</sup>           | 52,85                                   |                                         |
| Profesional de 2. <sup>a</sup>           | 52,18                                   |                                         |
| Peón.                                    | 50,01                                   |                                         |

## ANEXO II

## Tabla salarial del Convenio colectivo. Aprobada con efectos del 1 de enero de 2026

## Fábrica

| Antigüedad                    | Salario base<br>–<br>Euros | Antigüedad<br>–<br>Euros | Compl.<br>pagas extras<br>–<br>Euros | Locom.<br>(E)=Elche<br>–<br>Euros | Compl. pers.<br>en turno<br>(Sujeto al<br>anexo IV)<br>–<br>Euros | Complemento<br>personal 5.2<br>–<br>Euros | Compl. pers.<br>fuera turno<br>–<br>Euros | Plus de<br>festivos.<br>Plus de<br>domingo<br>–<br>Euros | Nocturnidad<br>–<br>Euros |
|-------------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------|
| Profesional 1. <sup>a</sup> . | 52,86                      |                          | 25,55                                | 4,36                              | 29,31                                                             |                                           | 24,70                                     | 77,60                                                    | 32,25                     |
| 3 %                           |                            | 1,59                     |                                      | 7,31 (E)                          |                                                                   | 1,06                                      |                                           | 80,05                                                    |                           |
| 6 %                           |                            | 3,17                     |                                      |                                   |                                                                   | 2,11                                      |                                           | 82,51                                                    |                           |
| 10 %                          |                            | 5,29                     |                                      |                                   |                                                                   | 5,29                                      |                                           | 87,51                                                    |                           |
| 15 %                          |                            | 7,93                     |                                      |                                   |                                                                   | 7,93                                      |                                           | 92,49                                                    |                           |
| 20 %                          |                            | 10,57                    |                                      |                                   |                                                                   | 10,57                                     |                                           | 97,48                                                    |                           |
| 25 %                          |                            | 13,21                    |                                      |                                   |                                                                   | 13,21                                     |                                           | 102,45                                                   |                           |
| Profesional 2. <sup>a</sup> . | 52,14                      |                          | 21,23                                | 4,36                              | 23,86                                                             |                                           | 19,38                                     | 76,57                                                    | 31,86                     |
| 3 %                           |                            | 1,56                     |                                      | 7,31 (E)                          |                                                                   | 1,04                                      |                                           | 79,00                                                    |                           |
| 6 %                           |                            | 3,13                     |                                      |                                   |                                                                   | 2,09                                      |                                           | 81,45                                                    |                           |
| 10 %                          |                            | 5,21                     |                                      |                                   |                                                                   | 5,21                                      |                                           | 86,36                                                    |                           |
| 15 %                          |                            | 7,82                     |                                      |                                   |                                                                   | 7,82                                      |                                           | 91,26                                                    |                           |
| 20 %                          |                            | 10,43                    |                                      |                                   |                                                                   | 10,43                                     |                                           | 96,19                                                    |                           |
| 25 %                          |                            | 13,04                    |                                      |                                   |                                                                   | 13,04                                     |                                           | 101,11                                                   |                           |
| Oficial 1. <sup>a</sup> A.    | 54,46                      |                          | 32,78                                | 4,36                              | 36,55                                                             |                                           | 28,79                                     | 86,17                                                    | 33,17                     |
| 3 %                           |                            | 1,63                     |                                      | 7,31 (E)                          |                                                                   | 1,09                                      |                                           | 88,77                                                    |                           |
| 6 %                           |                            | 3,27                     |                                      |                                   |                                                                   | 2,18                                      |                                           | 91,32                                                    |                           |
| 10 %                          |                            | 5,45                     |                                      |                                   |                                                                   | 5,45                                      |                                           | 96,38                                                    |                           |
| 15 %                          |                            | 8,17                     |                                      |                                   |                                                                   | 8,17                                      |                                           | 101,47                                                   |                           |

| Antigüedad               | Salario base<br>–<br>Euros | Antigüedad<br>–<br>Euros | Compl.<br>pagas extras<br>–<br>Euros | Locom.<br>(E)=Elche<br>–<br>Euros | Compl. pers.<br>en turno<br>(Sujeto al<br>anexo IV)<br>–<br>Euros | Complemento<br>personal 5.2<br>–<br>Euros | Compl. pers.<br>fuera turno<br>–<br>Euros | Plus de<br>festivos.<br>Plus de<br>domingo<br>–<br>Euros | Nocturnidad<br>–<br>Euros |
|--------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------|
| 20 %                     |                            | 10,89                    |                                      |                                   |                                                                   | 10,89                                     |                                           | 106,59                                                   |                           |
| 25 %                     |                            | 13,62                    |                                      |                                   |                                                                   | 13,62                                     |                                           | 111,73                                                   |                           |
| Oficial 1.ª B.           | 57,74                      |                          | 32,82                                | 4,36                              | 33,87                                                             |                                           | 29,23                                     | 89,70                                                    | 35,24                     |
| 3 %                      |                            | 1,73                     |                                      | 7,31 (E)                          |                                                                   | 1,15                                      |                                           | 92,43                                                    |                           |
| 6 %                      |                            | 3,46                     |                                      |                                   |                                                                   | 2,31                                      |                                           | 95,14                                                    |                           |
| 10 %                     |                            | 5,77                     |                                      |                                   |                                                                   | 5,77                                      |                                           | 100,54                                                   |                           |
| 15 %                     |                            | 8,66                     |                                      |                                   |                                                                   | 8,66                                      |                                           | 105,99                                                   |                           |
| 20 %                     |                            | 11,55                    |                                      |                                   |                                                                   | 11,55                                     |                                           | 111,38                                                   |                           |
| 25 %                     |                            | 14,44                    |                                      |                                   |                                                                   | 14,44                                     |                                           | 116,80                                                   |                           |
| Oficial 2.ª A.           | 53,70                      |                          | 29,30                                | 4,36                              | 34,04                                                             |                                           | 25,32                                     | 82,04                                                    | 32,74                     |
| 3 %                      |                            | 1,61                     |                                      | 7,31 (E)                          |                                                                   | 1,07                                      |                                           | 84,57                                                    |                           |
| 6 %                      |                            | 3,22                     |                                      |                                   |                                                                   | 2,15                                      |                                           | 87,06                                                    |                           |
| 10 %                     |                            | 5,37                     |                                      |                                   |                                                                   | 5,37                                      |                                           | 92,11                                                    |                           |
| 15 %                     |                            | 8,06                     |                                      |                                   |                                                                   | 8,06                                      |                                           | 97,13                                                    |                           |
| 20 %                     |                            | 10,74                    |                                      |                                   |                                                                   | 10,74                                     |                                           | 102,17                                                   |                           |
| 25 %                     |                            | 13,43                    |                                      |                                   |                                                                   | 13,43                                     |                                           | 107,26                                                   |                           |
| Mecánico prod.           | 57,95                      |                          | 33,68                                | 4,36                              | 37,78                                                             |                                           | 28,82                                     | 90,56                                                    | 35,36                     |
| 3 %                      |                            | 1,74                     |                                      | 7,31 (E)                          |                                                                   | 1,16                                      |                                           | 93,27                                                    |                           |
| 6 %                      |                            | 3,48                     |                                      |                                   |                                                                   | 2,32                                      |                                           | 95,99                                                    |                           |
| 10 %                     |                            | 5,79                     |                                      |                                   |                                                                   | 5,79                                      |                                           | 101,43                                                   |                           |
| 15 %                     |                            | 8,69                     |                                      |                                   |                                                                   | 8,69                                      |                                           | 106,85                                                   |                           |
| 20 %                     |                            | 11,59                    |                                      |                                   |                                                                   | 11,59                                     |                                           | 112,32                                                   |                           |
| 25 %                     |                            | 14,49                    |                                      |                                   |                                                                   | 14,49                                     |                                           | 117,75                                                   |                           |
| Técnico.<br>Jefe equipo. | 69,47                      |                          | 33,61                                | 4,36                              | 40,71                                                             |                                           | 29,61                                     | 94,98                                                    | 41,92                     |
| 3 %                      |                            | 2,08                     |                                      | 7,31 (E)                          |                                                                   | 1,39                                      |                                           | 98,45                                                    |                           |
| 6 %                      |                            | 4,17                     |                                      |                                   |                                                                   | 2,78                                      |                                           | 101,92                                                   |                           |
| 10 %                     |                            | 6,95                     |                                      |                                   |                                                                   | 6,95                                      |                                           | 108,87                                                   |                           |
| 15 %                     |                            | 10,42                    |                                      |                                   |                                                                   | 10,42                                     |                                           | 115,80                                                   |                           |
| 20 %                     |                            | 13,89                    |                                      |                                   |                                                                   | 13,89                                     |                                           | 116,86                                                   |                           |
| 25 %                     |                            | 17,37                    |                                      |                                   |                                                                   | 17,37                                     |                                           | 130,50                                                   |                           |
| Aux. laborat.            | 54,42                      |                          | 25,52                                | 4,36                              | 31,24                                                             |                                           | 24,81                                     | 79,20                                                    | 33,15                     |
| 3 %                      |                            | 1,63                     |                                      | 7,31 (E)                          |                                                                   | 1,09                                      |                                           | 81,74                                                    |                           |
| 6 %                      |                            | 3,27                     |                                      |                                   |                                                                   | 2,18                                      |                                           | 84,26                                                    |                           |
| 10 %                     |                            | 5,44                     |                                      |                                   |                                                                   | 5,44                                      |                                           | 89,35                                                    |                           |

| Antigüedad | Salario base<br>-<br>Euros | Antigüedad<br>-<br>Euros | Compl.<br>pagas extras<br>-<br>Euros | Locom.<br>(E)=Elche<br>-<br>Euros | Compl. pers.<br>en turno<br>(Sujeto al<br>anexo IV)<br>-<br>Euros | Complemento<br>personal 5.2<br>-<br>Euros | Compl. pers.<br>fuera turno<br>-<br>Euros | Plus de<br>festivos.<br>Plus de<br>domingo<br>-<br>Euros | Nocturnidad<br>-<br>Euros |
|------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------|
| 15 %       |                            | 8,16                     |                                      |                                   |                                                                   | 8,16                                      |                                           | 94,49                                                    |                           |
| 20 %       |                            | 10,88                    |                                      |                                   |                                                                   | 10,88                                     |                                           | 99,59                                                    |                           |
| 25 %       |                            | 13,60                    |                                      |                                   |                                                                   | 13,60                                     |                                           | 104,70                                                   |                           |

## ANEXO II

## Tabla salarial del Convenio colectivo 2026

## Mina

| Antigüedad                 | Salario base<br>-<br>Euros | Antigüedad<br>-<br>Euros | Compl. pers.<br>fuera turno<br>-<br>Euros | Compl. 5.2<br>-<br>Euros | Complemento<br>p. extras<br>-<br>Euros | Locomoción<br>-<br>Euros | Plus festivo.<br>Plus domingo<br>-<br>Euros |
|----------------------------|----------------------------|--------------------------|-------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------|
| Oficial 1.ª B. Maquinista. | 60,57                      |                          | 34,22                                     |                          | 40,93                                  | 4,36                     | 90,85                                       |
| 3 %                        |                            | 1,82                     |                                           | 1,21                     |                                        |                          | 93,58                                       |
| 6 %                        |                            | 3,63                     |                                           | 2,42                     |                                        |                          | 96,30                                       |
| 10 %                       |                            | 6,06                     |                                           | 6,06                     |                                        |                          | 99,94                                       |
| 15 %                       |                            | 9,09                     |                                           | 9,09                     |                                        |                          | 104,48                                      |
| 20 %                       |                            | 12,11                    |                                           | 12,11                    |                                        |                          | 109,02                                      |
| 25 %                       |                            | 15,14                    |                                           | 15,14                    |                                        |                          | 113,56                                      |
| Oficial 1.ª A. Maquinista. | 55,06                      |                          | 31,11                                     |                          | 37,21                                  | 4,36                     | 82,59                                       |
| 3 %                        |                            | 1,65                     |                                           | 1,10                     |                                        |                          | 85,07                                       |
| 6 %                        |                            | 3,30                     |                                           | 2,20                     |                                        |                          | 87,55                                       |
| 10 %                       |                            | 5,51                     |                                           | 5,51                     |                                        |                          | 90,85                                       |
| 15 %                       |                            | 8,26                     |                                           | 8,26                     |                                        |                          | 94,98                                       |
| 20 %                       |                            | 11,01                    |                                           | 11,01                    |                                        |                          | 99,11                                       |
| 25 %                       |                            | 13,77                    |                                           | 13,77                    |                                        |                          | 103,24                                      |
| Oficial 2.ª. Maquinista.   | 53,70                      |                          | 27,97                                     |                          | 32,96                                  | 4,36                     | 80,56                                       |
| 3 %                        |                            | 1,61                     |                                           | 1,07                     |                                        |                          | 82,97                                       |
| 6 %                        |                            | 3,22                     |                                           | 2,15                     |                                        |                          | 85,39                                       |
| 10 %                       |                            | 5,37                     |                                           | 5,37                     |                                        |                          | 88,61                                       |
| 15 %                       |                            | 8,06                     |                                           | 8,06                     |                                        |                          | 92,64                                       |
| 20 %                       |                            | 10,74                    |                                           | 10,74                    |                                        |                          | 96,67                                       |
| 25 %                       |                            | 13,43                    |                                           | 13,43                    |                                        |                          | 100,70                                      |
| Prof. 1.ª.                 | 52,86                      |                          | 23,11                                     |                          | 26,31                                  | 4,36                     | 79,29                                       |
| 3 %                        |                            | 1,59                     |                                           | 1,06                     |                                        |                          | 81,67                                       |
| 6 %                        |                            | 3,17                     |                                           | 2,11                     |                                        |                          | 84,04                                       |

| Antigüedad              | Salario base<br>–<br>Euros | Antigüedad<br>–<br>Euros | Compl. pers.<br>fuera turno<br>–<br>Euros | Compl. 5.2<br>–<br>Euros | Complemento<br>p. extras<br>–<br>Euros | Locomoción<br>–<br>Euros | Plus festivo.<br>Plus domingo<br>–<br>Euros |
|-------------------------|----------------------------|--------------------------|-------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------|
| 10 %                    |                            | 5,29                     |                                           | 5,29                     |                                        |                          | 87,22                                       |
| 15 %                    |                            | 7,93                     |                                           | 7,93                     |                                        |                          | 91,18                                       |
| 20 %                    |                            | 10,57                    |                                           | 10,57                    |                                        |                          | 95,14                                       |
| 25 %                    |                            | 13,21                    |                                           | 13,21                    |                                        |                          | 99,11                                       |
| Prof. 2. <sup>a</sup> . | 52,17                      |                          | 22,20                                     |                          | 25,13                                  | 4,36                     | 78,26                                       |
| 3 %                     |                            | 1,57                     |                                           | 1,04                     |                                        |                          | 80,61                                       |
| 6 %                     |                            | 3,13                     |                                           | 2,09                     |                                        |                          | 82,95                                       |
| 10 %                    |                            | 5,22                     |                                           | 5,22                     |                                        |                          | 86,08                                       |
| 15 %                    |                            | 7,83                     |                                           | 7,83                     |                                        |                          | 90,00                                       |
| 20 %                    |                            | 10,43                    |                                           | 10,43                    |                                        |                          | 93,91                                       |
| 25 %                    |                            | 13,04                    |                                           | 13,04                    |                                        |                          | 97,82                                       |
| Peón.                   | 50,01                      |                          | 17,15                                     |                          | 18,36                                  | 4,36                     | 75,02                                       |

## ANEXO III

## Precio hora extraordinaria. Aprobada con efectos del 1 de enero de 2026

## Fábrica

| Categorías                | Antigüedad | En turno<br>–<br>Euros | Fuera de turno<br>–<br>Euros |
|---------------------------|------------|------------------------|------------------------------|
| Jefe de equipo            |            | 29,22                  | 26,01                        |
| "                         | 3 %        | 30,17                  | 26,96                        |
| "                         | 6 %        | 31,12                  | 27,90                        |
| "                         | 10 %       | 33,02                  | 29,80                        |
| "                         | 15 %       | 34,92                  | 31,70                        |
| "                         | 20 %       | 36,71                  | 33,50                        |
| "                         | 25 %       | 39,27                  | 36,05                        |
| Mecán. prod.              |            | 25,88                  | 23,23                        |
| "                         | 3 %        | 26,72                  | 24,07                        |
| "                         | 6 %        | 27,52                  | 24,87                        |
| "                         | 10 %       | 29,12                  | 26,47                        |
| "                         | 15 %       | 30,71                  | 28,06                        |
| "                         | 20 %       | 32,31                  | 29,66                        |
| "                         | 25 %       | 33,90                  | 31,25                        |
| Oficial 1. <sup>a</sup> B |            | 25,68                  | 23,26                        |
| "                         | 3 %        | 26,51                  | 24,09                        |
| "                         | 6 %        | 27,31                  | 24,89                        |

| Categorías                  | Antigüedad | En turno<br>–<br>Euros | Fuera de turno<br>–<br>Euros |
|-----------------------------|------------|------------------------|------------------------------|
| "                           | 10 %       | 28,88                  | 26,46                        |
| "                           | 15 %       | 30,46                  | 28,04                        |
| "                           | 20 %       | 32,04                  | 29,62                        |
| "                           | 25 %       | 33,63                  | 31,21                        |
| Oficial 1. <sup>a</sup> A   |            | 24,63                  | 22,29                        |
| "                           | 3 %        | 25,40                  | 23,07                        |
| "                           | 6 %        | 26,15                  | 23,82                        |
| "                           | 10 %       | 27,64                  | 25,30                        |
| "                           | 15 %       | 29,13                  | 26,79                        |
| "                           | 20 %       | 30,62                  | 28,28                        |
| "                           | 25 %       | 32,11                  | 29,78                        |
| Oficial 2. <sup>a</sup>     |            | 23,76                  | 21,20                        |
| "                           | 3 %        | 24,53                  | 21,97                        |
| "                           | 6 %        | 25,27                  | 22,71                        |
| "                           | 10 %       | 26,74                  | 24,18                        |
| "                           | 15 %       | 28,21                  | 25,65                        |
| "                           | 20 %       | 29,68                  | 27,12                        |
| "                           | 25 %       | 31,15                  | 28,59                        |
| Profesional 1. <sup>a</sup> |            | 22,82                  | 20,65                        |
| "                           | 3 %        | 23,55                  | 21,38                        |
| "                           | 6 %        | 24,28                  | 22,11                        |
| "                           | 10 %       | 25,73                  | 23,56                        |
| "                           | 15 %       | 27,20                  | 25,03                        |
| "                           | 20 %       | 28,65                  | 26,48                        |
| "                           | 25 %       | 30,10                  | 27,92                        |
| Profesional 2. <sup>a</sup> |            | 21,17                  | 19,31                        |
| "                           | 3 %        | 21,88                  | 20,01                        |
| "                           | 6 %        | 22,59                  | 20,72                        |
| "                           | 10 %       | 24,01                  | 22,14                        |
| "                           | 15 %       | 25,43                  | 23,56                        |
| "                           | 20 %       | 26,85                  | 24,98                        |
| "                           | 25 %       | 28,27                  | 26,40                        |
| Auxiliar laborat.           |            | 23,18                  | 21,09                        |
| "                           | 3 %        | 23,96                  | 21,87                        |
| "                           | 6 %        | 24,71                  | 22,62                        |
| "                           | 10 %       | 26,20                  | 24,11                        |
| "                           | 15 %       | 27,69                  | 25,60                        |

| Categorías | Antigüedad | En turno<br>–<br>Euros | Fuera de turno<br>–<br>Euros |
|------------|------------|------------------------|------------------------------|
| "          | 20 %       | 29,18                  | 27,09                        |
| "          | 25 %       | 30,68                  | 28,59                        |

*Mina*

| Categorías                            | Antigüedad | Euros |
|---------------------------------------|------------|-------|
| Oficial 1. <sup>a</sup> B. Maquinista |            | 23,96 |
| "                                     | 3 %        | 24,74 |
| "                                     | 6 %        | 25,52 |
| "                                     | 10 %       | 27,08 |
| "                                     | 15 %       | 28,64 |
| "                                     | 20 %       | 30,20 |
| "                                     | 25 %       | 31,76 |
| Oficial 1. <sup>a</sup> A. Maquinista |            | 21,79 |
| "                                     | 3 %        | 22,49 |
| "                                     | 6 %        | 23,20 |
| "                                     | 10 %       | 24,62 |
| "                                     | 15 %       | 26,04 |
| "                                     | 20 %       | 27,45 |
| "                                     | 25 %       | 28,87 |
| Oficial 2. <sup>a</sup> Maquinista    |            | 20,65 |
| "                                     | 3 %        | 21,34 |
| "                                     | 6 %        | 22,03 |
| "                                     | 10 %       | 23,42 |
| "                                     | 15 %       | 24,80 |
| "                                     | 20 %       | 26,18 |
| "                                     | 25 %       | 27,56 |
| Profesional 1. <sup>a</sup>           |            | 19,21 |
| "                                     | 3 %        | 19,89 |
| "                                     | 6 %        | 20,57 |
| "                                     | 10 %       | 21,93 |
| "                                     | 15 %       | 23,29 |
| "                                     | 20 %       | 24,65 |
| "                                     | 25 %       | 26,01 |
| Profesional 2. <sup>a</sup>           |            | 18,81 |
| "                                     | 3 %        | 19,49 |
| "                                     | 6 %        | 20,16 |

| Categorías | Antigüedad | Euros |
|------------|------------|-------|
| "          | 10 %       | 21,50 |
| "          | 15 %       | 22,84 |
| "          | 20 %       | 24,19 |
| "          | 25 %       | 25,53 |
| Peón       |            | 17,00 |
| "          | 3 %        | 17,64 |
| "          | 6 %        | 18,28 |
| "          | 10 %       | 19,57 |
| "          | 15 %       | 20,86 |
| "          | 20 %       | 22,14 |
| "          | 25 %       | 23,43 |

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE  
AL ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD  
DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES  
Y PERTENENCIA A GRUPO FAMILIAR EN EL ÁMBITO LABORAL  
DE IMERYS DIATOMITA ALICANTE, SA

**Índice**

1. Modelo de declaración responsable.
2. Ámbito de aplicación.
3. Declaración de principios.
4. Definiciones.
5. Normativas de aplicación.
6. Medidas preventivas.
7. Denuncia.
8. Comisión de atención.
9. Principios rectores y garantías del procedimiento.
10. Intervinientes.
11. Procedimiento de actuación.
12. Seguimiento.
13. Vigencia.
14. Modelo de denuncia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual.

*1. Modelo de declaración responsable*

Con el presente protocolo, Imerys Diatomita Alicante, SA (en adelante la Empresa), manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Al adoptar este protocolo, la Empresa quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.



Asimismo, la Empresa asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Imerys Diatomita Alicante, SA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedará fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, la Empresa no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de LGTBIfobia que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

El protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral, 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.

En efecto, Imerys Diatomita Alicante, SA, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas –sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa– como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Alicante, a 21 de mayo de 2026.

Firma:

## 2. *Ámbito de aplicación*

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la empresa pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientela y proveedores/as. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará

conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome la medida que crea oportuna.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de 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:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

### 3. Declaración de principios

La empresa formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación –incluidos los cometidos en el ámbito digital– que puedan manifestarse en Imerys Diatomita Alicante, SA.

Imerys Diatomita Alicante, SA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera además de ser siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Imerys Diatomita Alicante, SA, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Imerys Diatomita Alicante, SA, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosado/a o de tener conocimiento de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas Imerys Diatomita Alicante, SA, sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador.

#### 4. Definiciones

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las siglas LGTBI+ significan:

L - Lesbiana: Mujer atraída sexual o afectivamente por otras mujeres.

G - Gay: Hombre atraído sexual o afectivamente por otros hombres.

T - Trans: Personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer. Incluye a transgénero (identidad diferente) y transexuales (quienes modifican su cuerpo).

B - Bisexual: Persona atraída sexual o afectivamente por más de un género.

I - Intersexual: Personas con características físicas o biológicas sexuales que no se ajustan a las definiciones binarias típicas de hombre o mujer.

+ (Más): Símbolo de inclusión para otras realidades (Queer, Asexuales, Pansexuales, No binarios, etc.) que merecen visibilidad.

##### a) 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.

##### b) 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.

##### c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más 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, generando una forma específica de discriminación.

##### d) Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, 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.

##### e) 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.

## f) Represalia Discriminatoria:

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

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

- Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

## 5. Normativas de aplicación

Son diversas las normativas legales que sostienen, fundamentan y garantizan los derechos de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral:

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:

Artículo 14. *Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.*

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

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

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

Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre:

La letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos:

«c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.»

#### 6. Medidas preventivas

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

1. Difusión y comunicación del protocolo a toda la plantilla, incluyendo la entrega del presente protocolo al personal de nueva incorporación a la empresa.
2. Promover un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI+.
3. La RLPT debe apoyar, potenciar y promover campañas de prevención de acoso por orientación sexual, identidad de género y expresión sexual.
4. Prohibición de manifestaciones e insinuaciones que sean contrarias a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBIfobia.
5. Cuando se detecten conductas LGTBIfóbicas, la dirección de la empresa se dirigirá a la persona o personas responsables de dicha conducta para informarle sobre las obligaciones y consecuencias que derivan de su incumplimiento y procederá a poner a disposición de la persona afectada el protocolo de actuación.

#### 7. Denuncia

Podrá presentar la denuncia:

- A. Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- B. Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- C. El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- D. Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales. En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

#### 8. Comisión de atención

Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un despacho de abogados/as de reputado prestigio que actúe como experto independiente en la materia con la finalidad que la investigación se lleve a cabo con absoluto rigor y con plena independencia.

Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicha formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

Plazo: La comisión se reunirá en el plazo máximo de diez 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.

Funciones de la comisión de atención:

- Identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
- Recomendar y gestionar en el departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

#### *9. Principios rectores y garantías del procedimiento*

**Confidencialidad:** las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

**Diligencia y agilidad:** la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constan en el protocolo.

**Contradicción:** el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

**Restitución de las víctimas:** si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

**Prohibición de represalias:** se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

#### *10. Intervinientes*

- La víctima, que sufre o ha sufrido una situación de acoso.
- La persona denunciada que presuntamente ha cometido el acoso.
- Testigos, personas que han presenciado los hechos.
- Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- La dirección de la empresa.
- Se podrá acordar la participación de asesoría externa.



## 11. Procedimiento de actuación

El procedimiento se desarrollará siguiendo las mismas fases de actuación previstas en el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo:

1. Inicio del procedimiento: Presentación de la denuncia o reclamación.
2. Procedimiento tras la recepción de una denuncia de acoso.
3. El expediente informativo.
4. La resolución del procedimiento de acoso.
5. Seguimiento.

Si de investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa podrá adoptar otras medidas complementarias, tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada. Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

## 12. Vigencia

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa el próximo 1 de julio de 2026 a través de los siguientes canales: el correo electrónico corporativo, tablón de anuncios y Comité de Empresa; y manteniéndose vigente hasta el 31 de diciembre de 2031.

## 13. Modelo de denuncia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual

1. Persona que informa de los hechos.

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.

Nombre y apellidos:

Teléfono:

Email:

3. Datos de la persona denunciada.

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

4. Descripción de los hechos.

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

5. Testigos y/o pruebas.

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

## 6. Solicitud.

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de Acoso por Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión Sexual solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

Localidad y fecha:

Firma:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL  
Y/O EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL  
DE IMERYS DIATOMITA ALICANTE, SA

**Índice**

– Compromiso de la empresa Imerys Diatomita Alicante, SA en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo.

- Características y etapas del protocolo.

- La tutela preventiva.

■ Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

- Identificación de conductas.

- ☐ Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.
- ☐ Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.
- ☐ Violencia en el ámbito digital.
- ☐ Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

- El procedimiento de actuación.

- Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.
- Modelo de denuncia o reclamación.

*1. Compromiso de Imerys Diatomita Alicante, SA en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo*

Con el presente protocolo, Imerys Diatomita Alicante, SA (en adelante la Empresa) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, la Empresa quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, la Empresa asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Imerys Diatomita Alicante, SA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.



Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, la Empresa no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

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

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

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; artículo 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, Imerys Diatomita Alicante, SA, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas –sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa– como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Alicante, a 21 de mayo de 2026.

Firma:

## 2. Características y etapas del protocolo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas. Para ello, este protocolo

aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

- Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

## 2.1 La tutela preventiva.

### 2.1.1 Medidas preventivas.

Desde la Dirección de la empresa se fomentarán acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de acoso, tales como:

4. Formación: se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.

5. Responsabilidad: de acuerdo con lo establecido en este protocolo, todos los empleados tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad.

Los mandos, adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:

- Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo.
- Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.
- Comunicación: se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este protocolo a todos los integrantes de la compañía.

2.1.2 Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

La empresa formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital– además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en Imerys Diatomita Alicante, SA.

Imerys Diatomita Alicante, SA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en su organización.

El acoso es una agresión grave que daña a la persona en muchos aspectos, pero sobre todo ataca su dignidad y su derecho a una vida e integridad física y mental seguras.

Aunque el daño principal es siempre a la dignidad, el acoso también puede perjudicar otros derechos importantes como:

- La igualdad (provocando discriminación).
- La intimidad, el honor y la propia imagen.
- La salud de la víctima.

Además, cuando se trata de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se considera siempre, de forma automática, un acto de discriminación por género.

En el ámbito de Imerys Diatomita Alicante, SA, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Imerys Diatomita Alicante, SA, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas Imerys Diatomita Alicante, SA, sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

#### 2.1.3 Identificación de conductas.

##### 2.1.3.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un 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 o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, gestos y miradas impúdicas; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

#### Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual «quid pro quo» o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual «quid pro quo» o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

#### 2.1.3.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Definición de 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.

En este sentido, la discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato ente mujeres y hombres.

Tales comportamientos serán considerados, de conformidad con la normativa y jurisprudencia que resulte de aplicación en cada momento temporal, como conductas discriminatorias en los siguientes términos:

- Discriminación directa: Situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo.

- Discriminación indirecta: Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres una desventaja particular respecto a los hombres.

- Orden de discriminar: Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

- Represalia discriminatoria: Cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

También se tendrá en cuenta que, según el sujeto activo de acoso, pueden distinguirse tres tipos de acoso:

- Acoso Descendente: aquel donde el autor/a del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la víctima.

- Acoso Ascendente: aquel donde el autor/a del acoso se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.

– Acoso Horizontal: aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica.

– Ciberacoso: Cualquier tipo de acoso o intimidación llevado a cabo por medio de tecnologías digitales.

En definitiva, todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación que se identifique legalmente como acoso por razón de sexo, deben coincidir estos requisitos obligatorios:

– Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

– Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

– Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

– Que no se trate de un hecho aislado.

– El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

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

3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.

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

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

6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

#### 2.1.3.3 Violencia en el ámbito digital.

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología <sup>1\*</sup>, el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

<sup>1\*</sup> Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las



personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

| Acoso en línea y facilitado por la tecnología      |                       |                                                                           |                            |                    |                                    |
|----------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------|------------------------------------|
| Amenaza (sexual, económica, física o psicológica). | Daño a la reputación. | Seguimiento y recopilación de información privada ( <i>spyware</i> ) (1). | Suplantación de identidad. | Solicitud de sexo. | Acoso con cómplices para aislarla. |

(1) *Spyware* es un software que tiene dicho objetivo.

| Acoso sexual en línea                                                   |                                                                              |                                                                                                                             |                                  |                           |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza). | Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2). | Explotación, coacción y amenazas ( <i>sexting</i> , sextorsión, amenaza de violación, <i>doxing</i> (3), <i>outing</i> (4). | <i>Bullying</i> sexualizado (5). | <i>Ciberflashing</i> (6). |

(2) Incluye los actos de «upskirting» (o «bajo falda») y la toma de «creepshots» (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone («pornografía falsa») utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

| Dimensión digital de la violencia psicológica   |                                                                                                     |                           |                                                                                        |                                           |                      |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------|
| Todas las formas tienen un impacto psicológico. | Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición. | Discurso de odio sexista. | Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación. | Incitación al suicidio o a la autolesión. | Abuso económico (7). |

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

#### 2.1.3.4 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

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

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



Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral, hay que estar al artículo 173 del Código Penal, que tipifica que: «El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años... Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima... Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad».

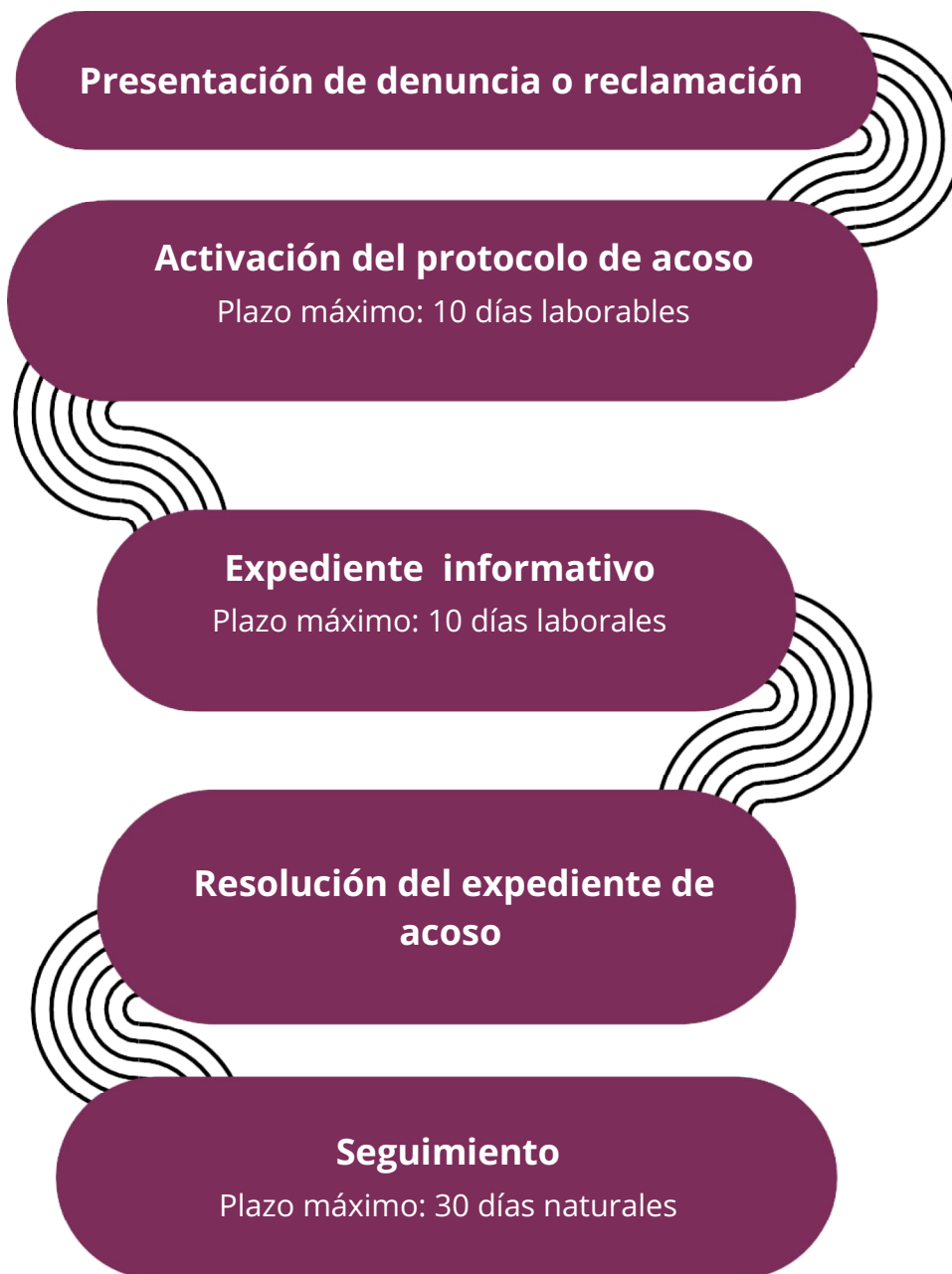
Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a. Capítulo I. De las agresiones sexuales (artículo 178, artículo 179, artículo 180).
- b. Capítulo II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (artículo 181, artículo 182, artículo 183, artículo 183 bis).
- c. Capítulo III. Del acoso sexual (artículo 184).
- d. Capítulo IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (artículo 185, artículo 186).
- e. Capítulo V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (artículo 187, artículo 188; artículo 189; artículo 189 bis; artículo 189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Título VIII del Código Penal.

## 2.2 El procedimiento de actuación.

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



### 2.2.1 Inicio del procedimiento: Presentación de la denuncia o reclamación.

Imerys cuenta con un canal oficial para interponer una denuncia (*Speak up!*), el Canal Interno de Información que actualmente se encuentra alojado en la Intranet Corporativa o en la siguiente dirección web:

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/eseu/gui/107966/index.html>

Debiendo ser este el canal oficial por el cual se ponga en conocimiento la existencia de una eventual situación de acoso sexual y/o por razón de sexo –incluidos los

cometidos en el ámbito digital– o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, la investigue y realice su seguimiento.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia o reclamación de situación de acoso, lmerys cuenta con el Canal Interno, al que solo tienen acceso las personas encargadas de tramitar la denuncia y la persona denunciante, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia la pondrá inmediatamente en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos.

La denuncia la podrá presentar la persona que se sienta acosada o haya sufrido alguna de estas conductas o quien tenga conocimiento de esta situación. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de:

- La persona presuntamente afectada.
- La RLPT.
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

En caso de que la denuncia sea presentada por una tercera persona deberá recabarse consentimiento expreso de la víctima para continuar con el desarrollo del expediente.

#### 2.2.2 Procedimiento tras la recepción de una denuncia de acoso.

Recibida la denuncia, se encargará la instrucción del correspondiente expediente informativo a un despacho externo de abogados/as de reputado prestigio que actúe como experto independiente en la materia con la finalidad que la investigación se lleve a cabo con absoluto rigor y con plena independencia. La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad estará debidamente informada de la elección del despacho de abogados/as que designe la empresa, así como el currículo en relación con la materia, de las personas profesionales que intervengan en la investigación de las denuncias de acoso. Recibida la denuncia y encargada la instrucción al despacho externo de abogados/as, se informará de la apertura del expediente a la Comisión de seguimiento sin especificar datos identificativos de las personas implicadas, pero haciendo constar el inicio de la investigación y, en su caso, de la aplicación de medidas cautelares que se lleven a cabo.

Se deberá garantizar en todo caso la confidencialidad de las denuncias. Tal y como consta en el procedimiento *Speak Up!* Cuando se realice una denuncia o reclamación, se le asignará un código único: la «clave de denuncia».

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, 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, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. 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.

En todo caso, el plazo para iniciar el expediente informativo será de un máximo de 10 días laborables desde la recepción de la denuncia.

#### 2.2.3 El expediente informativo.

Si de la información inicial recabada y detallada en la denuncia se desprende la posible existencia de una situación de acoso, la Comisión Instructora, integrada por los miembros del despacho externo experto en la materia, llevará a cabo la apertura del expediente informativo.

Salvo que concurran circunstancias excepcionales justifiquen la ampliación, el procedimiento deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días hábiles. En caso de que este plazo se amplíe, por el tiempo imprescindible, dicha ampliación deberá ser informada a la Comisión de Seguimiento, así como las causas de dicha ampliación.

En el desarrollo del procedimiento, se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada, salvo que concurran circunstancias que justifiquen seguir un orden distinto al referido previamente. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no parte de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso, que, en todo caso, firmará compromiso de confidencialidad que quedará en poder de las personas instructoras.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y/o a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la empresa 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 Imerys Diatomita Alicante, SA, separará a la presunta persona acosadora de la presunta víctima.

Finalizada la investigación, la Comisión Instructora levantará acta y/o expediente en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

Adicionalmente a lo anterior, la Comisión Instructora realizará un informe de conclusiones, en el que se determinará si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

Una vez finalizada la investigación, y en el plazo que no exceda los cinco (5) días laborables desde dicha finalización, la Comisión Instructora remitirá una copia del informe de conclusiones referido y el resto de documentación obrante en el expediente de investigación al Departamento de Recursos Humanos de Imerys Diatomita Alicante, SA.

En el informe de conclusiones, la Comisión Instructora propondrá, en su caso, al Departamento de Recursos Humanos:

- La apertura del precedente expediente sancionador donde se podrán 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 apreciase indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la persona instructora hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.
- Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la persona instructora

instará igualmente a la dirección de la Empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Cuando de la denuncia planteada la Comisión Instructora apreciase indicios de conducta delictiva, dará traslado de la misma a la dirección de Imerys Diatomita Alicante, SA, proponiendo la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares para separar a la víctima de la presunta persona acosadora y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

#### 2.2.4 La resolución del expediente de acoso.

El Departamento de Recursos Humanos de Imerys Diatomita Alicante, SA, una vez recibido el informe de conclusiones de la Comisión Instructora –formada por los miembros del despacho externos de abogados/as expertos en la materia– y el resto de documentación obrante en el expediente de investigación, así como la medida propuesta por dicha comisión, tomará las decisiones que se consideren oportunas en cada caso, procurando que el procedimiento sea resuelto y cerrado a la mayor brevedad posible y, en todo caso, en un plazo que no exceda de 5 días hábiles desde la recepción del informe de conclusiones de la Comisión Instructora.

En función de esos resultados anteriores, la Dirección de Recursos Humanos de Imerys Diatomita Alicante, SA 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:

- 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 a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

- 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 de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- La suspensión de empleo y sueldo.
- Inhabilitación temporal para el ascenso.
- El despido disciplinario.

La decisión adoptada por el Departamento de Recursos Humanos se comunicará por escrito a la víctima y a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Igualmente, también se informará a las personas de la RLPT que forman parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, de la decisión tomada.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Imerys Diatomita Alicante, SA, mantendrá un deber activo de vigilancia respecto 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 la conducta agresora 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 Imerys Diatomita Alicante, SA, adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, 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 con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- 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 víctima.
- 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 a las violencias sexuales, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

#### 2.2.5 Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Negociadora 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la empresa hubiese adoptado las correspondientes medidas cautelares y hubiese trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal.

### 3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa el próximo 1 de julio de 2026 a través de los siguientes canales: el correo electrónico corporativo, tablón de anuncios y Comité de Empresa; y manteniéndose vigente hasta el 31 de diciembre de 2031.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

A. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

B. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

C. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.

D. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

E. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

4. *Modelo de denuncia o reclamación en la empresa Imerys Diatomita Alicante, SA*

1. Persona que informa de los hechos.

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.

Nombre y apellidos: Teléfono: Email:

3. Datos de la persona agresora.

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

4. Descripción de los hechos.

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

5. Testigos y/o pruebas.

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

6. Solicitud.

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (Identificar Persona Agresora) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa Imerys Diatomita Alicante, SA.