

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18142 *Resolución de 12 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo de Aceites del Sur-Coosur, SA.*

Visto el texto del XIV Convenio colectivo de la empresa Aceites del Sur-Coosur, SA (código de convenio: 90007722011992), que fue suscrito con fecha 21 de mayo de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido subsanado mediante acuerdo de 28 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, 12 de agosto de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

XIV CONVENIO COLECTIVO ACEITES DEL SUR-COOSUR, SA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo del estado español de la empresa Aceites del Sur-Coosur, SA, con número de identificación fiscal: A-80245129.

Artículo 2. *Ámbito Personal y funcional.*

El presente convenio, que regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo afectará a todo el personal de la empresa Aceites del Sur-Coosur, SA; tanto con contrato fijo, como fijo-discontinuo y los contratos de trabajo de duración determinada, con exclusión de los comprendidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal, denuncia y prórroga.*

Este convenio tendrá una vigencia comprendida entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre del año 2029. Quedando denunciado en ese mismo momento, sin necesidad expresa de comunicación a la Empresa.

Hasta que se suscriba nuevo convenio, o nuevo marco laboral normativo, conforme a la legislación vigente, el personal seguirá percibiendo las mismas remuneraciones pactadas en éste. Aprobado el nuevo convenio, se practicarán los acuerdos que correspondan. Los efectos económicos para los años 2025 y 2026 entraran en vigor a los dos meses de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con carácter retroactivo al 1 de enero de los citados años.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

La estructura salarial del presente convenio sustituye y excluye a las diferentes estructuras salariales, incluidos conceptos indemnizatorios de los respectivos convenios colectivos que, con anterioridad, se han aplicado al personal de esta empresa.

Quedan, asimismo, absorbidos por este convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este convenio, considerado en cómputo anual.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad de lo pactado.*

En el supuesto de que la autoridad laboral competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase algunas de las cláusulas del presente convenio, y a juicio de una parte, ello desvirtuarse el contenido del mismo, quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse de nuevo por ambas representaciones.

Artículo 6. *Comisión Paritaria para la vigilancia y el Arbitraje.*

Para velar por el buen cumplimiento del acuerdo y resolver los problemas interpretativos que pudieran surgir durante la aplicación del presente convenio colectivo, se nombra una Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres en representación de las personas trabajadoras, y otros tres en representación de la empresa. Se solicitará, además, la presencia de una persona para que actúe como Presidente o presidenta y mediador o mediadora, sin voto.

La Comisión Paritaria deberá reunirse cuando tres de sus miembros lo soliciten.

La Comisión Paritaria tendrá funciones de arbitraje para resolver cuantas cuestiones surjan como consecuencia de la aplicación del presente convenio. Dispondrá del plazo de cinco días laborables para la resolución de las cuestiones que le fueran sometidas, actuando en conflictos colectivos, con carácter obligatorio y previo.

De acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, tanto la Dirección como las personas trabajadoras, podrán recurrir ante los organismos oficiales competentes, contra las decisiones y acuerdos tomados por esta comisión que consideren lesivos a sus intereses. Dichas representaciones podrán disponer en el transcurso de sus reuniones de los asesores técnicos y jurídicos que consideren oportunos.

Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., serán los establecidos en los acuerdos interprofesionales adoptados al efecto. La comisión paritaria entenderá igualmente del sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, teniendo por finalidad alcanzar un nivel óptimo de productividad mediante la utilización racional de sus recursos.

La organización del trabajo se extenderá, entre otros, a:

- El establecimiento de funciones, tareas y responsabilidades y a la definición de su estructura y articulación.
- La determinación y exigencia de la actividad.
- La vigilancia y control de su cumplimiento a través de la línea jerárquica, en quién se delegue la autoridad.

La decisión de modificar las condiciones de trabajo para mejorar la situación de la empresa, conforme al artículo 41 y concordantes del E.T. y demás legislación laboral vigente en cada momento, no es facultad unilateral absoluta de la empresa sino que debe estar justificada por probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y las modificaciones de carácter individual deben ser notificadas con una antelación de quince días a las personas trabajadoras afectadas y a sus representantes legales (RLPT), siendo necesario en todo caso acudir al procedimiento previsto en el artículo 41 del E.T.

La implantación, o los cambios que pudiera haber, serán comunicados a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) con la antelación que las circunstancias lo permitan y con arreglo al procedimiento laboral existente.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

Conforme al artículo 39 del E.T. y Ley 3/2012, la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las de pertenencia al grupo profesional y en su caso a las titulaciones académicas o profesionales y las experiencias profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.

La Dirección favorecerá la movilidad funcional como medio de promoción profesional y personal.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a la RLPT.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, la persona trabajadora tendrá, sin más requisitos, derecho al grupo profesional correspondiente al puesto que está desempeñando y a su correspondiente retribución.

En el caso de cobertura de vacantes, la persona trabajadora que ocupe la vacante no podrá ser cambiada por otra si con ello se persigue la finalidad de que no consolide el derecho a ser adscrita al grupo superior, no pudiendo rotar más de tres personas en ese mismo puesto.

Así, se establece un periodo de prueba o adaptación según grupos profesionales, para los grupos 1 y 2 el periodo será de seis meses, para los grupos 3 y 4 de cuatro meses y para los grupos 5 y 6 de dos meses.

El personal tendrá derecho a la retribución correspondiente a las del grupo profesional que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de grupos profesionales inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional, mientras dure el periodo de prueba.

CAPÍTULO III

Clasificación y retribuciones plantillas

Artículo 9. *Contratación, ingreso y periodo de prueba.*

Contratación e Ingreso. La empresa contratará al personal conforme a las normativas y modalidades contractuales que la legislación laboral española establezca en cada momento, utilizando aquellas que mejor se adecuen a sus necesidades y naturaleza de la actividad y velará por que en ningún momento se produzca discriminación por razón de sexo, raza, edad u otra variable psicosocial.

Las personas trabajadoras –nuevas y actuales– están obligadas a facilitar a la empresa la información y documentos que se precise para la formalización de las contrataciones y el cumplimiento de otras disposiciones legales vigentes, que permita a la empresa tener en todo momento actualizada la información del personal. La empresa procederá con dicha información siguiendo las directrices de la Ley Orgánica de Procesamiento de Datos.

El periodo de prueba será el que contemple el contrato, con el límite de lo que estipule la legislación vigente en cada momento.

Artículo 10. *Grupos Profesionales.*

Se establecen, en función de la capacitación (titulación, aptitudes y experiencia) y del contenido general del puesto o prestación requerida, los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo I: Dirección.

- Capacitación: Título académico de grado superior (Licenciatura o Ingeniería) y nivel equivalente de conocimientos y experiencia (certificado de profesionalidad), sea en su especialidad o como gestor de recursos (humanos, materiales, económicos), de más de siete años.

- Contenido de la prestación: desempeña funciones en general de dirección, con responsabilidad sobre las diferentes áreas/departamentos (operativos o funcionales) en los que se estructura la empresa.

Grupo II: Jefaturas y Responsables.

- Capacitación: Título académico de grado medio (Diplomatura) y nivel equivalente de conocimientos y experiencia (certificado de profesionalidad), sea esta específica y como gestor, de al menos siete años.

- Contenido de la prestación: desempeña funciones propias de su capacitación en puestos con mando que implica responsabilidad sobre unidades en las que se estructuran las diferentes áreas/departamentos de la empresa, sean operativos o funcionales.

Grupo III: Técnicos y Comerciales.

- Capacitación: Título académico de grado medio (Diplomatura) o conocimientos y experiencia en su actividad (certificado profesionalidad), de al menos cinco años.

- Contenido de la prestación: realiza funciones propias de su capacitación que exigen un grado alto de práctica o especialidad, pudiendo ejercer supervisión y mando sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

Grupo IV: Oficiales Administrativos y de Oficios.

- Capacitación: Formación técnica o administrativa a nivel de Formación Profesional 2, Bachiller o conocimientos y experiencia equivalentes (Certificado Profesionalidad), de al menos tres años.

– Contenido de la prestación: realiza funciones propias de su especialidad, principalmente por sí mismo, que requieren una preparación o especialización concreta, pudiendo también ejercer supervisión sobre el trabajo de alguna(s) persona(s).

Grupo V: Auxiliares Administrativos y de Oficinas.

– Capacitación: Formación específica a nivel de Formación Profesional 1, Graduado Escolar o conocimientos y experiencia equivalentes (Certificado Profesionalidad), de al menos 1,5 años.

– Contenido de la prestación: realiza funciones propias de un oficio o tareas que no requieren especialización.

Grupo VI: Personal de Nuevo ingreso.

Están incluidas en este Grupo VI, las personas trabajadoras que se incorporen laboralmente a la empresa y que por las funciones que desarrollen pudieran estar incluidas en el Grupo III, Grupo IV y V, siempre que no dirijan a personas y durante un periodo máximo de un año y medio seguido o alternativo, para la adquisición de experiencia, conocimiento del puesto y de la actividad de la empresa. Este periodo será de un año, para personal procedente directamente de contratos de puesta a disposición.

Pasado este tiempo y de permanecer en la empresa, serán adscritos a su grupo profesional.

Todo el personal estará adscrito a un grupo profesional. La dirección de recursos humanos, la dirección de cada centro de trabajo y el respectivo Comité de empresa del Centro correspondiente, serán los encargados de realizar esta tarea.

Artículo 11. *Ascensos, vacantes y formación.*

La decisión de ascenso o promoción para cubrir una vacante corresponde a la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 24 del E.T. Todo trabajador podrá optar a ocupar puestos de Grupo Profesional superior. En igualdad de condiciones y posibilidades, la Empresa favorecerá la promoción interna.

Las personas trabajadoras ascendidas estarán sujetas al mismo periodo de prueba que el establecido para el ingreso en el Grupo Profesional de destino. En caso de no superar el periodo de prueba, la persona trabajadora se reintegrará en su puesto de origen o uno equivalente, con las condiciones de su antiguo puesto.

Si el ascenso conlleva incremento retributivo, se reconocerá a la vez que el mismo. Se entenderá por incremento retributivo la diferencia entre la retribución de destino y la real que, hasta el ascenso, estuviera percibiendo la persona trabajadora.

El ascenso es voluntario para el personal, quién podrá rehusarlo.

Formación. Con objeto de que el personal acogido a este convenio colectivo, tengan igualdad de oportunidades para acceder a unos mayores conocimientos, y promocionar dentro del organigrama de la empresa, ésta organizará cursos de formación entre sus empleados, tendentes tanto a la mejora del desempeño de los puestos actuales como al desarrollo y promoción profesional de sus empleados-as, a que éstos ocupen con preferencia ante otros aspirantes externos, las vacantes dejadas por sus compañeros-as u otros puestos de trabajo de nueva creación.

CAPÍTULO IV

Sistema y Estructura salarial

Artículo 12. *Estructura Salarial.*

La retribución del personal afecto al presente convenio se estructura en:

- A) Salario Base de Grupo.
- B) Complemento Salarial Personal.
- C) Complementos de puesto.

A. Salario Base Grupo (SBG).

Se entiende por Salario Base de Grupo, el salario bruto correspondiente al Grupo profesional al que se adscriba la persona trabajadora definida en cómputo anual.

Los importes de estos salarios para los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029 son los que se reflejan en el anexo n.º I del convenio.

B. Complemento Salarial Personal (CSP).

Es un complemento salarial personal y tendrá la consideración de salario consolidable y no absorbible.

C. Complementos de puesto.

Los complementos de puesto de trabajo son aquellas percepciones salariales vinculadas a las condiciones específicas en las que se desempeña el puesto de trabajo, que no dependen de las condiciones personales de las personas trabajadoras, y que se devengan exclusivamente mientras se desempeñe dichas condiciones de trabajo. Estos complementos incluyen:

- Complemento de Nocturnidad.
- Complemento de Turnicidad.
- Complemento de Sábados y Domingos.
- Complemento Jornada Días Festivos.
- Complemento por Defecto de Descanso.

Artículo 13. *Complemento de nocturnidad.*

El personal que desarrolle su jornada laboral entre las veintidós horas y las seis horas A.M., percibirá un complemento del 25 por 100 del salario base del grupo profesional que tenga asignado cada persona trabajadora.

Artículo 14. *Complemento de turnicidad.*

Cuando por la naturaleza de las materias primas empleadas, por razones técnicas, por acumulación de trabajo o por necesidades del mercado, no pueda interrumpirse la actividad durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración: turno de mañana, turno de tarde y turno de noche.

Siempre que la duración de la jornada sea continuada, el personal tendrá treinta minutos de descanso, entendiéndose estos como efectivos de trabajo.

Para el personal que esté sometido al régimen de turnos, la compensación tanto por el turno de mañana como por el turno de tarde será de 5,50 euros/día trabajado, para todos los grupos respectivamente. El turno de noche se abonará conforme al complemento de nocturnidad (25 % del SBG). Para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno cada semana, fijando la rotación que les permita participar en él (mañana, tarde y noche), así pues, existirá turnicidad si se trabaja de manera progresiva en

turno de mañana, de tarde y de noche; y se procederá al abono de las cuantías anteriormente definidas: para mañana y tarde (5,50 euros) y para la noche (25 % de SBG).

Aun cuando el trabajo en régimen de turnos rotatorios de mañanas y tardes no da derecho al cobro del complemento de turnicidad, pues se interrumpe la actividad y no se realiza durante 24 horas al día; como medida excepcional, en pro de la firma del convenio y mientras dure éste, así como que se mantengan las condiciones de producción en las plantas y no requieran reducir el sistema de turnicidad actual de 24 horas; la empresa abonará a las personas, que en el momento de la firma del convenio trabajen en turnos rotatorios de mañana y tarde, la cuantía de 5,5 euros en cada turno de mañana y de tarde. Además, estas personas deberán estar disponibles para los casos que se precisen, realizar el trabajo en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, realizándose cuando las necesidades productivas así lo requieran.

Artículo 15. *Complemento de sábados y domingo.*

El personal de la empresa cuyo régimen de trabajo contemple el disfrute del descanso semanal en días distintos del sábado y/o domingo tendrá derecho a la percepción del complemento de sábados y domingos.

La cuantía de dicho complemento será de 35 euros por día para el personal que preste servicios de forma habitual en dicho régimen, y de 40 euros por día para quienes alternen, más de una vez, periodos de trabajo de lunes a viernes con periodos de trabajo que incluyan sábados y domingos.

Artículo 16. *Jornada en días festivos.*

El personal al que le coincida su jornada ordinaria con un día festivo percibirá horas extraordinarias en los términos que estipula el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, computando la jornada como día trabajado.

Artículo 17. *Complemento por defecto de descanso.*

Cuando por razones técnicas, de producción o acumulación de trabajo, no se pudiera hacer uso de los treinta minutos de descanso concedidos al personal, éste percibirá por día trabajado y para todos los grupos y niveles, un complemento cuya cuantía para los años de vigencia del convenio es de 3,30 euros, este complemento también lo percibirán las personas trabajadoras cuya jornada ordinaria incluya sábados y domingos.

Artículo 18. *Pagas extraordinarias.*

Como complemento retributivo se establecen dos pagas extraordinarias a cobrar en los meses de junio y diciembre de cada año.

El importe de estas pagas extraordinarias será el resultado que se obtenga de la suma de los importes de una mensualidad, correspondientes al salario base de grupo y al complemento salarial personal.

La paga extraordinaria del mes de junio se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio de cada año, y se abonará entre los días 15 a 20 de junio del año que la genera.

La paga extraordinaria del mes de diciembre se devengará desde el 1 de julio al 31 de diciembre de cada año, y se abonará entre los días 15 al 20 de diciembre del año que la genera.

El personal que ingrese o cese durante cada semestre, percibirá la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 19. *Paga por vinculación.*

El personal que cumpla veinticinco años consecutivos e ininterrumpidos de servicio en la empresa, tendrá derecho y por una sola vez, al abono de una mensualidad compuesta de salario base de grupo, complemento salarial personal.

Artículo 20. *Revisión salarial.*

Se establece un incremento del 3 % anual del salario base de grupo para cada año de vigencia del convenio, si el IPC es superior a la subida pactada para cada año de vigencia del convenio, se incrementará la subida hasta igualar el IPC resultante. El valor del IPC anual a aplicar será el oficial publicado por el INE para cada año de duración (enero-diciembre) del convenio.

Año 2025: 3 %.

Año 2026: 3 %.

Año 2027: 3 %.

Año 2028: 3 %.

Año 2029: 3 %.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 21. *Jornada laboral, horarios y calendario laboral.*

La jornada laboral habitual será de cuarenta horas semanales, con un cómputo anual de 1.784 horas de trabajo efectivo para los años 2025 y 2026, y de 1.776 horas para los años 2027, 2028 y 2029; considerándose los treinta minutos de descanso como tiempo efectivo de trabajo, en los términos que establece el E.T.

Por las materias primas empleadas, por razones técnicas o por circunstancias de la producción, dicha jornada se podrá flexibilizar en los términos que estipula el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores. Dicha flexibilización de la jornada anual respetará en todos los casos los períodos mínimos de descanso que establece la ley, y será informado tanto la persona trabajadora como sus representantes con un mínimo de cinco días laborables, antes de que se produzca la modificación de la jornada.

La dirección de la empresa, juntamente con los representantes legales de las personas trabajadoras o con las propias personas trabajadoras donde no hubiera representación legal de las mismas, elaborarán los calendarios laborales para todo el año y horarios de trabajo, con arreglo a las exigencias propias de cada sección productiva dentro de los distintos centros de trabajo. Estos horarios y calendarios deberán estar expuestos antes del comienzo de cada año. Dichos horarios y turnos serán expuestos en los tablones de anuncios de la empresa, deberán recoger los acuerdos para el personal cuya jornada laboral habitual es de jornada partida, durante todo el año, y se acuerdan en estos términos:

1. Jornada intensiva para todos los viernes del año, así como para los meses de julio y agosto de cada año.

Para ajustar las horas de convenio con la reducción de horas de trabajo de los viernes y de la jornada intensiva, se ajustará la duración de la jornada de trabajo del resto de días, resultando algunos días de trabajo cuya jornada tenga una duración superior a las 8 horas tal como se indica en el primer párrafo de este artículo.

2. Mientras las condiciones de trabajo lo permita, la empresa facilitará en la medida de sus posibilidades la realización de teletrabajo en las condiciones que se viene realizando para las personas con más de un año de antigüedad.

Para el personal de turnos, en función del cómputo anual de horas de trabajo efectivas especificadas en este artículo y las fiestas laborales anuales que establecen las autoridades administrativas, la diferencia se considerará días de libre disposición.

El personal que se contrate con jornada a tiempo parcial, su remuneración estará en función de las horas de trabajo efectivo que realice en su jornada.

Artículo 22. *Absentismo.*

La Empresa y los Representantes legales de las personas trabajadoras, conocedoras y conscientes de la necesidad de reducir el índice de absentismo en la empresa – situación ésta también preocupante en el mercado laboral español –, acuerdan colaborar conjuntamente para minimizar los índices actuales y por consecuencia los efectos en la productividad de la compañía. Las partes acuerdan incentivar la reducción del absentismo, para ello:

Se bonificará la reducción del absentismo que se reduzca en 2 puntos o más por debajo de la media anual del índice de absentismo anual (enero a diciembre) del sector industrial (publicado por el Ministerio de Trabajo); abonándose por cada persona trabajadora contratada y año un Bonus de 120 euros/brutos. La persona empleada tendrá derecho al abono del plus completo siempre que hay estado de alta de afiliación en la empresa durante todo el año de medición del índice; abonándose de manera proporcional al tiempo de afiliación cuando la persona trabajadora haya estado afiliada durante un tiempo inferior al año natural. El momento del abono, será en la nómina de abril del siguiente año al de la medición.

Artículo 23. *Vacaciones.*

El personal en plantilla disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales, con un mínimo de treinta días naturales, retribuidos con el 100 por 100 del salario mensual normal, con los correspondientes complementos. La compensación de pluses se abonará en el mes de disfrute de las vacaciones.

La intervención quirúrgica o la baja médica de la persona trabajadora interrumpirá el periodo vacacional. Se reanudarán las vacaciones una vez terminadas los motivos que originaron la suspensión de la misma.

La dirección de la empresa, junto con la representación legal de las personas trabajadoras o con los propios trabajadores, donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborará los turnos de vacaciones. En caso de no haber acuerdo entre ambas partes elegirán once días las personas trabajadoras y los otros once días la empresa.

El calendario de vacaciones se confeccionará por centros de trabajo, áreas de trabajo y secciones. La dirección de la empresa se compromete a tener elaborado dichos calendarios antes de final del primer trimestre de cada año.

Las vacaciones, preferentemente, serán en verano del 15 de junio al 15 de septiembre y se deberán de tomar preferentemente en un máximo de tres veces, salvo previo acuerdo entre el trabajador-a y la empresa.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Para determinar el valor de las horas extraordinarias, se tomará como dividiendo la cuantía correspondiente a las 14 pagas y como divisor, el número de horas correspondientes a la jornada anual establecida en este convenio.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de ocho diarias, excepto aquellas que se realicen por modificación de jornada con arreglo a lo estipulado en el artículo 21 de jornada anual.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo lo establecido en el artículo 24 del presente convenio, no pudiendo exigirse a las personas trabajadoras ni imponerlas la empresa.

Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán información mensual detallada de todas las horas extraordinarias realizadas por cada persona trabajadora.

La empresa compensará las horas extraordinarias atendiendo a los siguientes criterios:

Las horas extraordinarias diarias de lunes a viernes serán remuneradas al 135 por 100 (135 %) del precio de la hora ordinaria y al 160 por 100 (160 %) para las que se realicen en sábados, domingos y al 175 por 100 (175 %) las que se realicen en festivos.

Artículo 25. *Permisos y licencias.*

El personal al servicio de la empresa afectado por este convenio tendrá derecho a licencias o permisos remunerados en los siguientes casos, previo aviso a la empresa y con la justificación correspondiente.

Todos los permisos vinculados al matrimonio o cónyuge serán equiparados con las parejas de hecho registradas oficialmente, debiendo aportar a la Empresa el documento legal de registro.

1. Matrimonio de la persona trabajadora o pareja de hecho: Tiempo concedido, quince días naturales. Si la boda se celebrase dentro del periodo oficial de vacaciones, este permiso se concederá antes o después de dicho periodo.

2. Matrimonio de familiares: Tiempo concedido, un día natural, el día de la celebración. Se entiende por familiares en este permiso al referido a hijos/as, padres, madres y hermanos/as de la persona trabajadora o de su cónyuge.

3. Bautismo o primera comunión de descendiente: Tiempo concedido, un día natural. Por tratarse de días naturales su concesión corresponde al día de la celebración.

4. Enfermedad grave de familiares, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario cinco días laborables por cónyuge pareja de hecho parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad. En colaterales tanto por afinidad como por consanguinidad hasta el tercer grado, comprende a tíos/tías carnales, dos días.

Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado tres días. En familiares hasta segundo grado por afinidad y consanguinidad, comprende abuelos, hermanos y nietos, dos días. En colaterales tanto por consanguinidad como por afinidad hasta tercer grado, comprende a tíos carnales, dos días.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 400 km de ida y vuelta se ampliará en dos días.

5. Traslado de domicilio habitual: Tiempo concedido, tres días naturales. Aun cuando sea dentro de la misma localidad. Por tratarse de días naturales, su concesión corresponde a los días que se realice el traslado.

6. Concurrencia a exámenes: Tiempo concedido, el indispensable para la realización de los mismos, quedando el empleado obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

7. Permiso para asistencia médica: Se concederá un permiso retribuido de hasta seis horas anuales para la asistencia a consulta o prueba médica propia o familiares convivientes, debiendo la persona trabajadora justificar debidamente dicha asistencia.

8. Deber inexcusable de carácter público, personal: Tiempo concedido el indispensable para su cumplimiento. No obstante, en los casos extraordinarios y debidamente acreditados, estos permisos se otorgarán por el tiempo que fuese necesario, atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurran. Nunca podrán descontarse estos permisos del período de vacaciones.

El cómputo de la iniciación del permiso será el de la fecha que se produzca el motivo que origina el mismo.

Las licencias y permisos recogidos en el presente artículo tendrán vigencia siempre que no vayan en detrimento de lo dispuesto en esta materia por el Estatuto de las personas trabajadoras, o de lo pactado a título individual.

En lo no recogido en este apartado de permisos y licencias, se estará a lo legalmente establecido en cada momento como, por ejemplo: nacimiento y cuidados del menor, etc.

CAPÍTULO VI

Acción social

Artículo 26. *Premio a la dedicación.*

Se establece un premio para todo el personal que se jubile en su edad reglamentaria y no solicite la baja voluntaria en la empresa en los términos del artículo n.º 41 de este convenio, y con una antigüedad igual o superior a los veinte años; consistente en dos pagas compuestas cada una por: salario base de grupo y complemento salarial personal.

Artículo 27. *Nupcialidad o registro de pareja de hecho.*

La persona trabajadora que contraiga matrimonio o pareja de hecho, con una antigüedad de dos años en la empresa, percibirá una gratificación por importe de una mensualidad, compuesta de: salario base de grupo y complemento salarial personal.

Artículo 28. *Compensación por traslado.*

La compensación de gastos correspondientes a los traslados a que se refiere los apartados 1 y 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, comprenderá los gastos de traslado de la persona trabajadora; así como la de los familiares a su cargo, que con él convivan; igualmente, los gastos de traslado de sus muebles y utensilios, para los que el trabajador deberá presentar previamente al menos dos ofertas competitivas para su autorización.

Se abonará así mismo, con ocasión del traslado, una indemnización de dos mensualidades de su retribución, compuesta de: salario base de grupo y complemento salarial personal.

Artículo 29. *Dietas.*

Las dietas estarán constituidas por una indemnización o suplido de los gastos debidos a la persona trabajadora que, por causa de servicio, se encuentre obligada a un desplazamiento fuera del lugar donde radica el puesto de trabajo.

El importe de estas dietas ser, desde la publicación en BOE del presente convenio colectivo y del presente convenio y hasta la finalización del mismo:

- Desayuno: 4,00 euros.
- Comida: 16,00 euros.
- Cena: 15,00 euros.
- Cama: 30,00 euros.

Cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio se percibirá, a partir de la firma de la publicación en BOE del presente convenio y hasta final de la duración del mismo, la cantidad de 0,26 euros/km.

Artículo 30. *Préstamos para vivienda.*

El personal con más de dos años de antigüedad en la empresa podrá solicitar anticipo, para adquisición de su primera vivienda, de hasta un máximo de 6.010,121 euros, debiendo presentar copia simple de la escritura como justificante. La empresa se compromete a destinar la cantidad de 70.000 euros para atender dichas necesidades.

Las cantidades amortizadas mensualmente por los beneficiarios serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos anticipos.

La Comisión Paritaria controlará las concesiones y elaborará las normas pertinentes para las amortizaciones, que serán en un periodo máximo de cuatro años, comprendiendo 56 pagas incluidas las extraordinarias. Durante el tiempo de amortización no podrá optarse a la concesión de otro anticipo de los denominados

anticipo personal, salvo en aquellos casos de extrema necesidad que la Comisión Paritaria lo considere procedente y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para los anticipos personales.

El personal que tuviera préstamos concedidos por la Empresa, así como el que disfrutase de cantidades entregadas a cuenta, tendrá la obligación de devolverlas antes de causar baja en la empresa, pudiendo ésta retener dichas cuantías de la liquidación, saldo, finiquito e indemnizaciones que pudiera corresponderle.

Artículo 31. *Ayuda estudios.*

El personal con más de un año de antigüedad en la Empresa, con hijos/as cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años, con excepción de los/las discapacitados/as, que serán sin límite de edad, tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, esta será por matrícula o documento acreditativo, no duplicándose la misma en caso de que en la empresa se encuentren en alta ambos progenitores, cuya cuantía será:

Para los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029:

- Guardería, Preescolar, Primaria, 1.º y 2.º de ESO: 160,59 euros.
- F.P. (1.º y 2.º Grado), 3.º y 4.º de ESO y 1.º y 2.º de Bachillerato: 240,86 euros.
- Universitaria o enseñanza reglada equivalente: 534,24 euros.
- Discapacitados/as: 802,98 euros.

Todas estas prestaciones serán por un año y justificadas obligatoriamente con fotocopia de los documentos oficiales que lo acrediten, sin perjuicio de que posteriormente se solicite la presentación de los documentos originales.

Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual, se incrementarán las cuantías en un 50 por 100. No están sujetos a este incremento los estudios que se realicen en modalidad on-line o a distancia, y que no requieren de cambio de residencia y/o de traslados y/o desplazamientos habituales.

El personal que curse estudios reglados por los Ministerios correspondientes, siempre que estén encauzados a carreras de tipo mercantil, Derecho, Informático, Económicas y Empresariales, Marketing, Publicidad y especialidades del Sector Agropecuario, o que estén destinados a una mejora de su formación y rendimiento para la Empresa, tendrá derecho a una ayuda equivalente al 90 por 100 del valor de los textos y matrícula, sin disfrutar ayuda sobre asignaturas pendientes.

La fecha de percepción de las ayudas de estudios será en la nómina del mes de octubre de cada año, siempre que a la fecha del cierre de la nómina se hayan entregado los documentos acreditativos.

Artículo 32. *Anticipo personal.*

El personal con más de dos años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar con objeto de atender necesidades importantes, apremiantes e imprevistas, debidamente justificadas tales como por ejemplo: enfermedad de la persona trabajadora, cónyuge, hijos/as y demás familiares, siempre que convivan habitualmente con ella, gastos derivados por matrimonio, cambio de residencia; la concesión de anticipos sin interés, de hasta seis mensualidades, compuestas de salario de grupo y complemento salarial personal, con un tope máximo por persona de 3.000,00 euros.

La empresa se compromete a destinar una cantidad de 70.000,00 euros para atender dichas necesidades.

Las cantidades amortizadas mensualmente por los/las beneficiarios/as, serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos anticipos.

Durante el tiempo de la amortización que será de un periodo de tres años, comprendiendo 42 pagas, incluidas las extraordinarias, no podrá concederse otro anticipo de estas características, ni de los denominados préstamos para vivienda.

En el supuesto de que una persona trabajadora estuviera disfrutando un anticipo personal, la Comisión Paritaria podrá concederle un préstamo para vivienda, atendiendo a circunstancias de extrema gravedad y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para este anticipo.

El personal que tuviera anticipos concedidos por la Empresa, así como el que disfrutase de cantidades entregadas a cuenta, tendrá la obligación de devolverlas antes de causar baja en la empresa, pudiendo ésta retener dichas cuantías de la liquidación, saldo, finiquito e indemnizaciones que pudiera corresponderle.

Artículo 33. *Seguro colectivo de accidentes.*

La empresa suscribirá para la totalidad del personal, tanto fijos discontinuos y eventuales, que se encuentren de alta en el día del siniestro, una póliza de seguros que cubrirá las veinticuatro horas del día y las contingencias y cuantías siguientes:

Muerte o incapacidad permanente, sobrevenida como consecuencia de accidente, sea o no laboral, y con las excepciones estipuladas en la póliza, con una cobertura de 60.000,00 euros de cuantía.

Los/las beneficiarios/as deberán cumplir con lo que determina la Ley de Contrato de Seguro 50/1980, de 8 de octubre, en que deberá presentar la documentación que se acredite la personalidad del beneficiario/s, así como lo que determina el artículo 67 del Reglamento del Impuesto de Sucesiones y Donaciones del 8 de noviembre de 1991 o cualquier otra normativa legal que lo actualice.

Artículo 34. *Incapacidad temporal.*

La incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, dará derecho a la persona trabajadora a partir del día veintiuno de la situación a percibir el 100 % de su retribución, excepto las horas extraordinarias, siempre que justifique tal situación con documento de baja. En el tramo de 16-20 días la retribución será del 75 %, entre el tramo de 4-15 días de un 60 %, siendo a cuenta de la persona trabajadora los tres primeros días.

En caso de accidente laboral o enfermedad grave que requiera hospitalización, la retribución será del 100 % desde el primer día.

Artículo 35. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Se tendrá derecho a los beneficios recogidos en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de 1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En cuanto a la solicitud de turno y reducción de jornada, se estará a lo que en cada momento establezca la ley.

Artículo 36. *Igualdad de género, igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y prevención de riesgos psicosociales.*

1. Igualdad de Género e igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Conforme a Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva de Género (artículo 45.1) el Estatuto de los Trabajadores (artículo 17), 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 y la Constitución Española (artículo 14); ambas partes acuerdan velar por el cumplimiento de la Igualdad por razón de sexo en el Trabajo y promover acciones que ayuden a este cumplimiento.

Para ello, Empresa y Representantes de las personas trabajadoras las medidas de actuación para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los

derechos de las personas LGTBI que entre otros define actuaciones en las siguientes líneas de acción:

1.1 Selección y Acceso a Puestos de Trabajo.

A. Que durante el proceso de selección (admisión, entrevistas, pruebas, etc.) no se realizará ninguna acción que pueda entenderse discriminatoria para el acceso de todas las personas sin discriminación por razón de género o de orientación y condición sexual a puestos de trabajo de la empresa.

B. Facilitar el equilibrio de hombres y mujeres, y en caso de idoneidad de candidaturas, se dará preferencia y reserva al sexo menos representado en la estructura de la compañía, favoreciendo el acceso de candidaturas del sexo el femenino, si es el caso.

1.2 Condiciones de Contratación de Personal.

A. Conforme al convenio afectado a la empresa, cualquiera que sea el sexo, género u orientación y condición sexual de las personas contratadas, no se realizará discriminación alguna en las diferentes condiciones de trabajo en la contratación:

- Jornada trabajo.
- Horarios.
- Salarios.
- Condiciones físicas de los puestos, etc.

B. La empresa atenderá por igual a todas las personas trabajadoras en las políticas de adaptación de las condiciones de trabajo a las de responsabilidad de la empresa en la Conciliación Familiar de trabajadores y trabajadoras, siendo especialmente sensibles a las derivadas de nacimiento y cuidados del menor y a las de atención y cuidado de hijos/as, en la que favorecerá en la medida de lo posible las necesidades de las personas trabajadoras más allá de lo meramente legal.

1.3 Formación y desarrollo profesional.

A. La empresa en sus políticas de formación y desarrollo profesional, manteniendo el principio de igualdad, procederá de manera que favorezca, en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras con independencia de su sexo, género u orientación y condición sexual la formación en el puesto, el enriquecimiento de tareas y el aprendizaje de nuevas competencias. De esta manera, se les facilitará una capacitación que les permita estar en disposición de mejorar su desarrollo profesional.

B. Que, llegado el caso de producirse vacantes en la empresa, en las que se considere la capacitación del personal de la misma, se procederá a la promoción profesional. En igualdad de idoneidad de condiciones, se fomentará la promoción y progreso del colectivo femenino frente al masculino, si este es el menos representado. De esta manera, se pretende estimular y favorecer el acceso y promoción de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.

1.4 Clasificación profesional.

A. Que los empleados y empleadas de la empresa se clasifican en los Grupos Profesionales, conforme al convenio colectivo, atendiendo única y exclusivamente a razones del puesto que ocupan y desempeñan, sin interferencias de razones de sexo, de orientación y condición sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

B. Que, para favorecer el equilibrio de representatividad de mujeres, hombres y de otros colectivos, en las diferentes clasificaciones de personal que existen, se tenderá, en igualdad de idoneidad de condiciones, a compensar en cada categoría y nivel con

personal del sexo menos representado, dando por tanto preferencia a la incorporación en estas categorías y niveles de los correspondientes colectivos.

1.5 Condiciones Salariales.

A. La empresa no realizará ninguna discriminación salarial por razón de sexo de orientación y condición sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en las condiciones salariales que aplica al personal de la empresa.

Tanto los salarios de incorporación como los salarios que durante la vida profesional pueda percibir, únicamente estarán basados en hechos objetivos de experiencia profesional, de desempeño en el puesto y de potencial de desarrollo.

B. Se analizarán las retribuciones y conceptos que se abona al personal comparando las efectuadas al personal masculino y femenino o de otros colectivos y caso de evidenciar diferencias procederá a actuar para eliminarlas, mejorando las del colectivo menos favorecido.

De igual manera, y para cualquier otro asunto que afecte a la Igualdad en el Trabajo de mujeres y hombres o de otros colectivos no dispuestos en este acuerdo y para aquellos otros que legalmente puedan establecerse por ley, se procederá por la Empresa y los Representantes del Personal a estudiar, proponer e implementar aquellas medidas que vengan a favorecer la igualdad de sexo.

2. Protocolo de actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación y condición sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

2.1 Compromiso por la igualdad y no discriminación.

En nuestro país, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, a través de la incorporación a nuestra legislación estatal de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que dicha Ley incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa.

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

2.2 Ámbito de aplicación.

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a las personas trabajadoras de empresas subcontratadas que presten sus servicios en la empresa.

Así mismo será de aplicación a las personas que tengan relación con la empresa, en razón de su trabajo: clientes, proveedores o servicios externos.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

2.3 Vigencia.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

2.4 Definiciones.

El Acoso Laboral también conocido por *mobbing*, se refiere al hostigamiento al que de forma sistemática se ve sometida una persona en el ámbito laboral y que causa serios trastornos psicológicos. Es aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador/a mediante su denigración.

El acosador/a o acosadores/as actúan procurando una situación de indefensión en la víctima, de tal manera que no pueda hacer valer sus derechos y que progresivamente vaya paralizándose, agravándose su situación de indefensión, manteniendo un estrés permanente basado en el acoso del terror y que termina generando una sensación de ansiedad, desánimo y miedo, que puede conducir a desde enfermedades físicas y/o psicológicas, hasta abandono del puesto de trabajo, incluso suicidio.

El acoso se puede producir de forma horizontal, esto es entre compañeros/as, en sentido vertical ascendente o en sentido vertical descendente o *bossing* que se traduce como «del jefe a los empleados/as».

En ocasiones el acosador/a o acosadores/as suelen actuar contra su víctima o víctimas por celos, ambición, posición social, considerar el poder como una amenaza, con lo que le acosan hasta que el acosado/a abandona el puesto de trabajo quedando en apariencia limpio de culpa el acosador/a.

Las estrategias que utilizan los acosadores/as son sutiles, pues la intención es no dejar rastro del acoso. Lo que se pretende es hacer pasar al acosado/a por incompetente, improductivo o problemático y, de paso, no poder ser acusados/as de nada debido a que el maltrato psicológico es difícil de probar.

A tales efectos, una táctica muy común es la provocación continuada a través de la cual se intenta que la víctima, debido precisamente a la tensión o estrés a que vive sometida, acabe explotando y, en un arranque de ira, cometa un acto o palabras contra su acosador/a y este/a tenga la excusa para castigarla o expulsarla y así el acosador puede «lavarse las manos», o bien puede ocurrir que la víctima cause directamente baja voluntaria en la empresa.

El Acoso Sexual o por razón de sexo: Son una forma de discriminación que viene motivada por el sexo de una persona, contraria al principio de igualdad entre mujeres y hombres; son un atentado al derecho a la dignidad y a la intimidad de las personas; una manifestación de la violencia de género y un riesgo psicosocial para la salud y la seguridad en el trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007 define en su artículo 7 el Acoso Sexual o el Acoso por Razón de Sexo, a la vez que tacha tales conductas como discriminatorias.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta ley 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.

2. 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.

Este artículo además añade en su apartado 3 que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se considerarán en todo caso discriminatorios y en su apartado 4 que, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual y de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres define el Acoso sexual como la situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Aunque las definiciones que podamos encontrar de acoso sexual en diferentes marcos institucionales y normativos pueden diferir en algunos detalles, todas ellas incorporan los mismos elementos clave:

- Comportamiento no deseado o no querido por la persona que lo recibe.
- Comportamiento de naturaleza sexual y con connotaciones sexuales.
- Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las conductas de naturaleza sexual y con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplios y abarcan desde acciones aparentemente inocuas (bromas ofensivas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona), hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por ellas mismas delito penal (forzar a alguien a mantener relaciones sexuales, etc.).

La Directiva señala explícitamente que estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas.

El Acoso por Razón de Sexo, definido también en la Directiva anterior como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El elemento clave diferenciado respecto del Acoso Sexual, es que no se trata de un comportamiento de naturaleza sexual, sino que se relaciona con el sexo de una persona. Algunos ejemplos de comportamientos susceptibles de ser Acoso por Razón de Sexo, podrían ser entre otros:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Utilizar humor sexista.
- Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres, etc.

La consideración de Acoso por Razón de Sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

Son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales.

El acoso se inicia normalmente cuando la trabajadora comunica que está embarazada, cuando se incorpora de nuevo al trabajo después de la baja maternal, o solicita algunos de los derechos laborales previstos en este supuesto. Normalmente, el propósito del Acoso por Razón de Sexo en estos casos es el de forzar a la persona a renunciar voluntariamente a su lugar de trabajo o a los derechos y beneficios que le corresponden (por ejemplo, reducción de jornada por atención a hijos/as).

Acoso LGTBIfóbico, definido como 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.

El Ciberacoso, se refiere al uso de tecnologías de la información y comunicación para acosar, intimidar, humillar, amenazar o causar daño a un empleado o grupo de empleados. Esta forma de acoso puede manifestarse a través de correos electrónicos ofensivos, mensajes de texto, publicaciones en redes sociales, difusión de información confidencial o falsa, entre otros medios digitales. Al igual que otras formas de acoso en el lugar de trabajo, el ciberacoso puede tener graves consecuencias para la salud mental y emocional de la víctima, afectando su rendimiento laboral y relaciones interpersonales.

El acoso discriminatorio, es el acoso que se produce en el trabajo y atenta contra una persona especialmente protegida por la norma antidiscriminatoria, esto es por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado Español (artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores), estos se amplían con los nuevos supuestos derivados de la Ley 15/2022 que son por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.5 Medidas preventivas.

La forma más efectiva de evitar el Acoso Laboral, Sexual, por Razón de Sexo, LGTBIfóbico y/o Ciberacoso, es promoviendo unas relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas con las que interaccionamos por motivos profesionales.

Una prevención eficaz, debe incidir tanto en las actitudes y comportamientos de las personas como en los métodos y estilos de gestión.

Medidas preventivas concretas.

- Comunicación: poniendo el Protocolo en conocimiento de todas y todos los integrantes de nuestra empresa.

- Formación-Sensibilización: el plan de formación interna de la empresa incluye formación en esta materia.

- Compromiso de todos los componentes de la empresa con la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Con lo que cualquier persona de la empresa tiene el deber de apoyar a la víctima de acoso ayudando a que se visibilice la situación y se gestione adecuadamente.

- Investigar cualquier comportamiento sospechoso de acoso.

- Crear una cultura en la empresa de tolerancia cero hacia cualquier tipo de acoso.

– Poner información en lugares de acceso a nuestro personal, por ejemplo, los aseos, en los que se recuerde el decálogo para evitar el acoso y los contactos en caso de dudas o tener que poner una queja.

2.6 Procedimiento de actuación frente al acoso.

El procedimiento de actuación respetará los siguientes principios:

- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denunciante.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- «Prevención y sensibilización. Se promoverá la formación a toda la plantilla en la materia y se garantizará la información y accesibilidad de los procedimientos y medidas».

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

2.6.1 Determinación de la Comisión Instructora para los casos de acoso.

Se constituye una Comisión instructora y de seguimiento para los casos de acoso. La Comisión Instructora estará formada por 2 personas titulares, uno por cada parte, y dos personas sustitutas, una por cada parte.

2.6.2 El inicio del procedimiento: queja o denuncia.

En Aceites del Sur-Coosur, SA, la Dirección de RRHH es la entidad encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, Aceites del Sur-Coosur, SA, garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. A fin de garantizar la confidencialidad, éstas se dirigirán al correo electrónico creado para este fin protocolo.acoso@acesur.com. También se podrán presentar por escrito y en sobre cerrado. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Una vez recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las personas que integran la Comisión Instructora.

La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras el modelo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento.

2.6.3 La fase preliminar o procedimiento informal.

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

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

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

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

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa. Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la/s persona/s responsable/s de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento o Negociadora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.6.4 El expediente informativo.

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

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, la dirección de Aceites del Sur-Coosur, SA, 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 la empresa actuará para que la persona acusada no tenga ocasión de encontrarse a solas con la persona acusadora.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

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

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

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

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la Comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

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

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

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

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

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

2.6.5 La resolución del expediente de acoso.

La dirección de la empresa una vez recibidas las conclusiones de la Comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, teniendo en cuenta la instrucción y siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo y confidencialidad sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión Negociadora o de seguimiento prevención y actuación frente a la violencia y acoso laboral, sexual, por razón de sexo y LGTBIfóbico y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. en estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

a) Cuando no se haya valorado la existencia de acoso por razón de sexo, de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) Cuando se haya valorado la existencia de acoso por razón de sexo, de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, adoptar cuantas medidas estime oportunas. Estas medidas tendrán en cuenta el régimen disciplinario del convenio aplicable y el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia y control.

Además, la empresa adoptará las medidas necesarias para reforzar la cultura de no acoso y respeto, que favorezcan que este tipo de situaciones no vuelvan a repetirse.

2.6.6 Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión instructora realizará un seguimiento sobre la resolución del expediente y en particular de las medidas adoptadas: sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

La Comisión instructora levantará la oportuna acta, prestando especial atención caso de que los hechos sigan produciéndose. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de seguimiento, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectada.

3. Prevención de Riesgos Psicosociales.

A su vez, las partes acuerdan mantener y continuar aplicando para la prevención de riesgos psicosociales, y en particular la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y por razón de orientación y condición sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el trabajo, los Protocolos que en su momento se acordaron a tal finalidad y que siguen rigiendo.

Artículo 37. *Seguridad y salud.*

En los centros de trabajo que cuenten con seis o más personas trabajadoras, la participación de éstas se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada regulada en el artículo 34 y siguiente de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En los centros de trabajo de la empresa, que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, tal y como se preceptúa en el artículo 38 de la citada ley.

Este Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, que serán nombrados de entre los representantes legales de las personas trabajadoras y los correspondientes a la parte Empresa.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

La empresa estará obligada al cumplimiento de las normas contenidas en la Ley 31/95, antes referida y las disposiciones concordantes, en materia de Seguridad y Salud.

Artículo 38. *Reconocimientos médicos.*

La empresa afectada por este convenio realizará las gestiones oportunas, afín de que se efectúe un reconocimiento médico dentro de cada año natural a su personal, bien por el Gabinete de Seguridad e Higiene, o entidades con las que tengan concertados los seguros de accidentes, servicios médicos de la empresa o por cualquier otro médico, siendo a cargo de la empresa el coste del mismo.

Si el reconocimiento afecta al personal que trabaja a turnos, se realizará fuera de éstos, y si se efectúa respecto del personal que trabaja en jornada normal, el tiempo que ocupe el mismo no podrá ser considerado como pérdida de jornal. Los gastos de desplazamiento, si los hubiere, serán a cuenta de la empresa.

Si por aplicación de disposiciones legales vigentes o que se promulguen en el futuro, se exigiera a las personas trabajadoras, que ejercen su actividad laboral en la manipulación de productos alimenticios, cualquier clase de documentación sanitaria que

los acredite como aptos para el desarrollo de su trabajo, los gastos ocasionados por la obtención de aquella serán a cargo de la empresa.

En caso de que alguna persona trabajadora incurra en el párrafo anterior no superara las pruebas pertinentes que lleve a cabo el organismo competente, la empresa quedará obligada a encuadrarla en otro puesto de trabajo que no precise dicho requisito.

Artículo 39. *Prendas y artículos de trabajo.*

La empresa está obligada a facilitar vestuario a las personas trabajadoras: Un (1) equipo de invierno y dos (2) equipos de verano, al año. Es decir, un equipo de trabajo compuesto por el calzado y prendas de vestir adecuadas a la norma legal vigente en cada momento, cada seis meses, y en caso de manifiesto deterioro, la empresa facilitará los equipos necesarios, devolviendo a la persona trabajadora el usado. En cuanto a otros puestos de trabajo en que se utilicen materias corrosivas, ácidos o salmueras, así como trabajos a la intemperie, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente. El Comité de Seguridad e Higiene será quien se encargue de determinar las prendas necesarias en cada sección.

Asimismo, la empresa facilitará, mediante la tramitación oportuna, los documentos necesarios en cumplimiento de la Normativa vigente en materia alimentaria.

Con el fin de preservar la imagen de la empresa, la utilización de las referidas prendas queda circunscrita al recinto de los centros de trabajo.

Artículo 40. *Baja voluntaria.*

El personal fijo de la empresa en edades comprendidas entre cincuenta y ocho y sesenta y cuatro años, y con una antigüedad mínima de dieciocho años, podrá pedir voluntariamente su baja. Si así lo hiciera, la empresa le abonará al momento de la baja, el importe de una indemnización consistente en las pagas extraordinarias que se indican, compuestas de salario base de grupo y complemento salarial personal.

- A los cincuenta y ocho años: 30 pagas.
- A los cincuenta y nueve años: 27 pagas.
- A los sesenta años: 25 pagas.
- A los sesenta y un años: 22 pagas.
- A los sesenta y dos años: 18 pagas.
- A los sesenta y tres años: 11 pagas.
- A los sesenta y cuatro años: 6 pagas.

El personal que se encuentre incurso en alguno de los supuestos anteriores deberá pedir la baja voluntaria en un plazo máximo de sesenta días después de cumplidas las condiciones de edad y antigüedad de aplicación, teniendo un plazo de ejecución de la baja laboral en la empresa de cuatro meses a contar desde la fecha de cumplimiento de las condiciones de aplicación.

Artículo 41. *Excedencia voluntaria especial.*

Como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria por una vez, con derecho a reingreso automático, siempre y cuando durante este período no vaya a prestar sus servicios a empresas de la misma actividad, teniendo como duración máxima la siguiente:

- De tres meses, para el personal con una antigüedad en la empresa superior a dos años.
- De seis meses, para el personal con una antigüedad en la empresa superior a cinco años.

Ambos períodos tienen carácter de incompatibles, de manera que disfrutando uno de ellos, no podrá acogerse al otro.

Excedencia sindical.

El personal de plantilla en activo que ocupe cargo sindical directivo de ámbito provincial o superior tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, en los términos previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 46.4 y 48.3) o en las disposiciones legales anteriores que, en su caso, sean de aplicación.

En el resto de las excedencias se estará a lo que en todo momento disponga la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

Organización de las personas trabajadoras

Artículo 42. *Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del personal en la empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses. Tienen la misma representatividad los Delegados de Personal donde no exista Comité de Empresa.

La Dirección de la empresa, tal como establece la ley, facilitará al Comité de Empresa los medios razonables para su funcionamiento: Local, material de oficina, tablón de anuncios, etcétera.

Artículo 43. *Competencias.*

Las competencias del Comité de empresa están reguladas principalmente en el artículo 64 del E. T. y se pueden agrupar en funciones de vigilancia, acción legal, negociación e información de la Dirección:

- Sobre la evolución general en el sector económico al que pertenece la empresa.
- Programa de producción.
- Anualmente, el Balance, Cuenta de Resultados y Memoria de la Empresa.
- Con carácter previo, la reestructuración de plantilla y planes de formación que se vayan a producir.
- Sobre sanciones impuestas, y en especial en el supuesto de despido.
- Sobre accidentes de trabajo.
- En todo lo referente al cambio del volumen de empleo.

Artículo 44. *Sigilo profesional.*

Los miembros del Comité y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referido al artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 45. *Capacidad.*

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

Artículo 46. *Garantías.*

El Comité de Empresa gozará de las siguientes garantías:

Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el

despido o cualquier sanción por supuestas faltas graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que sería oído, aparte del interesado, el Comité de empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

Podrá ejercer colegiadamente la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando, todo ello, previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas, de acuerdo con la norma legal y vigente al efecto.

Derecho para el ejercicio de su función representativa al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determina la ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

Cada miembro del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo legal, podrá consumir las horas retribuidas de que dispone, a fin de asistir a cursos de formación organizados por su sindicato.

El total de horas sindicales que correspondan a los miembros del Comité de Empresa o Delegados y delegadas de Personal, Delegados y delegadas Sindicales afiliadas o que figuran en la lista de una misma central sindical, con arreglo al artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas determinadas por la ley, en cuyo caso, quedará relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, comunicándolo a la empresa, con dos meses de antelación; a tal fin se creará una bolsa de horas sindicales anuales, no consumidas por los miembros de los diferentes centros de trabajo de la empresa, pertenecientes a una misma central sindical.

Artículo 47. *Gastos de desplazamientos.*

Desplazamientos de los miembros del Comité y Delegados de Personal: La empresa deberá satisfacer sus gastos de desplazamiento para reuniones, gestiones, etc., relacionados con la misma, siempre que se acredite su efectiva celebración y a los costes establecidos en el presente convenio para desplazamientos.

Artículo 48. *Competencias De los sindicatos.*

Se reconoce a las organizaciones sindicales representativas, sin desmérito de las atribuciones conferidas por la ley en el presente convenio a los Comités de Empresa, las competencias siguientes:

1. Difundir y fijar publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical, en los tablones que a tal efecto colocará la empresa para su utilización con el Comité de Empresa. Los avisos que afecten a temas relacionados con la empresa deberán ser puestos en conocimiento de la misma.

2. Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cuotas de sus afiliados/as, que la empresa, a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a sindicatos, deducirá de las correspondientes retribuciones salariales, siempre que la petición se curse por escrito, con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe ser transferida dicha recaudación. Para que se interrumpa la detracción, el trabajador deberá solicitar de la empresa dicha interrupción en el mes anterior a aquel en que se debe quedar sin efecto la orden anterior.

3. A la convocatoria de asambleas de las personas trabajadoras, cuyo lugar de reunión será el centro de trabajo, previo aviso a la Dirección de la empresa, con cuarenta

y ocho horas de antelación. Se celebrarán preferentemente fuera de las horas de trabajo, y si ello no fuera posible, se dispondrá de un crédito horario máximo anual de dos horas. En lo no recogido, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 49. *Código de ética y comportamiento empresarial.*

La Empresa y Representantes del Personal, reconocen y acuerdan que el Código de Ética y Comportamiento Empresarial de Aceites del Sur-Coosur, SA, definen los principios y valores que regulan el comportamiento y manera de actuar de los empleados-as de la empresa, en su actividad diaria y habitual, confiriendo el marco de actuación y referencia que se exige a cualquier persona empleada de la compañía, independientemente de su cargo o responsabilidad.

Artículo 50. *Régimen disciplinario: Faltas y sanciones.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Empresa a causa del incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales establecidos en las disposiciones legales y en este convenio, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se indica.

1. Faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración siguiente es meramente enunciativa y orientativa.

A. Leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes, serán consideradas leves.

2. No comunicar en tiempo oportuno la ausencia al trabajo cuando se falte por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, así como no comunicar con puntualidad los cambios personales o familiares que afecten a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, o puedan tener repercusión económica para la empresa.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material y recursos puestos a su disposición para el desempeño del puesto.

5. No atender al público (clientes, proveedores...) con la corrección y diligencia debidas, transmitiendo mala imagen de empresa.

6. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

7. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B. Graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por él.

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

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

11. Los derivados de lo previsto en los apartados 3 y 7 de la relación de faltas leves.

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

C. Muy Graves: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

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

6. La embriaguez habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

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

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto por razón de sexo o de orientación y condición sexual y de expresión de género, o la falta grave de respeto y consideración a los/las Jefes/as o sus familiares, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.

9. Causar accidentes graves por negligencia e imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros o compañeras de trabajo.

13. Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 y los apartados de la relación de faltas graves.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera. La precedente enumeración de las faltas leves, graves y muy graves, es meramente

enunciativa y no impide que puedan existir otras, que serán calificadas, según la analogía que guarden con aquéllas.

15. La complicidad o encubrimiento de faltas muy graves.

2. Sanciones:

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

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

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; traslado forzoso, a otra localidad; despido. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Acoso moral. Se considerará como falta muy grave el acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

Acoso sexual o por razón de sexo o LGTBI-transfóbico. La Dirección se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas en el ámbito de la Empresa. Será considerada constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo o LGTBI-transfóbico laboral, la conducta verbal o física, de naturaleza sexual, o por razón de sexo o LGTBI-transfóbica desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por la persona trabajadora que sabe, o deber saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

La persona víctima de acoso sexual o por razón de sexo o LGTBI-transfóbico podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o, en su caso, pudieran haberse derivado.

La empresa podrá dar traslado a los órganos competentes de las denuncias efectuadas por las personas trabajadoras.

La constatación, siempre a través de la pertinente Resolución Judicial, de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo o LGTBI-transfóbico en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, y si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Disposición final primera.

En todos aquellos puntos no regulados en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en los Reales Decretos, Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente en cada momento.

Disposición final segunda.

Las personas cuyos centros de trabajo estén afectados por la concurrencia de convenios, a tenor del RDL 32/2021; y de las sentencias judiciales firmes (no recurribles) referidas a dicha concurrencia, percibirán las diferencias salariales que dicten tanto el RDL 32/2021, como las resoluciones judiciales firmes referentes a dicha concurrencia de

convenios, en un complemento llamado «ajustes del sector»; mientras sea de aplicación legal y dicten las sentencias firmes.

Disposición final tercera. *Empresas de trabajo temporal.*

La contratación de empresas de trabajo temporal, y por ende la constitución de contratos de puesta a disposición, estarán sujetos a la normativa laboral vigente en cada momento.

La empresa velará para que las empresas de trabajo temporal garanticen, que las personas trabajadoras puestas a disposición tienen la formación requerida para el desempeño del puesto de trabajo, la incluida en la clasificación profesional o la que habitualmente solicite la empresa para puestos similares. En cualquier caso, será obligatorio acreditar formación en seguridad y salud laboral.

Las empresas darán a conocer a los representantes de las personas trabajadoras los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales del personal afectado en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de las personas trabajadoras de ETT, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de las personas trabajadoras de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

Disposición final cuarta.

Para el personal del centro de Tarancón, que estuviera de alta a la firma del XI Convenio Colectivo de Empresa, que realicen turnos y/o trabajos de sábados y domingos; que los nuevos importes acordados en dicho convenio para estos conceptos retributivos supongan una disminución con respecto a los importes que venían percibiendo con anterioridad, la empresa compensará con un 35 % del diferencial entre ambos sistemas a cómputo mensual, siempre y cuando se realice la turnicidad.

Disposición final quinta.

Se acuerda la realización de una valoración de puestos de trabajo a fin de su enmarcación en la clasificación profesional, en dicha valoración y enmarcación tendrá participación la representación legal de las personas trabajadoras.

Disposición final sexta. *Movilidad sostenible.*

De conformidad con lo establecido en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se reunirán en fechas próximas para analizar las potenciales implicaciones de la ley y, en lo que corresponda, confeccionar un plan de movilidad sostenible antes del 5 de diciembre de 2026 con las medidas que se requieran.

Disposición final séptima. *Protocolo actuación frente a catástrofes y otros fenómenos adversos.*

De conformidad con el artículo 85.1 del TRET modificado por la disposición final 2.4 del RDL 8/2024, de 28 de noviembre, las partes firmantes del presente convenio han negociado un Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, en los que se recogen medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a estas situaciones.

ANEXO I

Tablas salariales XIV Convenio empresa Aceites del Sur-Coosur, SA

	Años vigencia convenio				
Aplicación	2025	2026	2027	2028	2029
Grupos profesionales	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
GRUPO I.	29.920,57	30.818,18	31.742,73	32.695,01	33.675,86
GRUPO II.	25.486,24	26.250,83	27.038,35	27.849,50	28.684,99
GRUPO III.	22.387,85	23.059,49	23.751,27	24.463,81	25.197,72
GRUPO IV.	20.665,44	21.285,40	21.923,96	22.581,68	23.259,13
GRUPO V.	18.002,57	18.542,65	19.098,93	19.671,89	20.262,05
GRUPO VI.	17.398,27	17.920,22	18.457,82	19.011,56	19.581,90