

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**1568** *Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para su centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (Código de convenio núm.: 90104212012023), que fue suscrito, con fecha 10 de octubre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del 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, 9 de enero de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE PRO A PRO HOSTELERÍA ORGANIZADA, SAU, PARA LOS AÑOS 2022-2025**

##### CAPÍTULO 1

##### **Disposiciones Generales**

Artículo 1. *Ámbito funcional, territorial y personal.*

1.1 El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas básicas de las condiciones mínimas de las relaciones de trabajo en la empresa Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU (en adelante, «Pro@Pro» o la «Empresa»), habiendo sido negociado por la representación legal de las personas trabajadoras, constituida por los/as delegados/as de personal de todos los centros de trabajo de la Empresa, y, por la parte empresarial, por la representación de Pro@Pro.

1.2 Este Convenio Colectivo será de aplicación a los centros de trabajo que Pro@Pro tiene actualmente establecidos en el territorio español.

1.3 Este Convenio Colectivo será de aplicación a todas las personas que trabajan en Pro@Pro vinculadas a esta mediante una relación laboral común u ordinaria,

quedando expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 2. *Ámbito temporal y denuncia.*

2.1 El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro (4) años, con efectos desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

2.2 La denuncia del presente Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes deberá realizarse por escrito a través de cualquier medio o procedimiento admitido en derecho, dándose traslado a la otra parte implicada de dicha denuncia en el plazo mínimo de dos meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del Convenio Colectivo.

2.3 En el supuesto de no mediar denuncia por ninguna de las partes, el presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año.

## Artículo 3. *Obligatoriedad del Convenio Colectivo y vinculación a la totalidad.*

3.1 Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico, unitario e indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido u omisión del resto, sino que, a todos los efectos, este Convenio Colectivo deberá ser aplicado y observado en su integridad, globalmente y en cómputo anual.

3.2 Si la Autoridad Laboral, en su control de legalidad, o el Orden Jurisdiccional competente, declarase la nulidad y/o ilicitud de alguna de las cláusulas del presente Convenio Colectivo, se conviene que el resto de las cláusulas permanecerán en vigor y plenamente aplicables, debiendo las partes sustituir la cláusula o cláusulas en cuestión, por aquella cláusula o cláusulas válidas en función del sentido económico y alcance de aquella.

## Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas.*

4.1 Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

4.2 Todas las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio se establecen en el carácter de mínimas, por lo que las situaciones más favorables, con respecto a lo contenido en el presente Convenio Colectivo, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutándolas.

## CAPÍTULO 2

### Clasificación profesional

## Artículo 5. *Clasificación profesional.*

5.1 Se establece un sistema de clasificación profesional estructurado en grupos profesionales, atendiendo a la responsabilidad, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, así como a la naturaleza del puesto de trabajo y funciones principales y más representativas inherentes al mismo, tal y como se define a continuación:

– Grupo I: están comprendidas en este grupo aquellas personas que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, marcando objetivos y determinados modos de obtenerlos, y que afecta a un área de la Empresa o a la dirección de la misma.

– Grupo II: están comprendidas en este grupo aquellas personas trabajadoras que, teniendo una aptitud profesional altamente cualificada, adquirida a través de una experiencia relevante y/o de una formación universitaria, tienen como contenido de su

prestación laboral la consecución de resultados operacionales de un área o Delegación de la Empresa, vinculados directamente con las políticas generales de Pro@Pro. Dependen directamente del personal del Grupo I.

– Grupo III: en este grupo se integran aquellas personas trabajadoras que, por su experiencia y/o formación universitaria de grado superior o medio, tienen como contenido de su prestación laboral la obtención de resultados con un grado medio de autonomía y responsabilidad, siguiendo las políticas y directrices fijadas por los dos grupos anteriores.

– Grupo IV: están comprendidos en este grupo aquellas personas trabajadoras que, teniendo una aptitud cualificada por sus conocimientos y capacidades, con personal a su cargo o sin él, ostentan la responsabilidad de un trabajo específico, con autonomía para poner en práctica las normas recibidas e interpretarlas. Realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se llevan a cabo bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

– Grupo V: están comprendidos en este grupo aquellas personas trabajadoras que, con unos conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeñan, realizan tareas consistentes en operaciones llevadas a cabo siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional, pudiendo requerir esfuerzo físico. Si bien no se necesita formación específica, ocasionalmente puede requerirse un periodo de adaptación.

5.2 Por acuerdo entre Pro@Pro y cada persona trabajadora se establecerá, en su caso, el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia al grupo profesional que corresponda, de los previstos en este Convenio Colectivo.

5.3 El criterio de clasificación profesional por grupos no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas. La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO 3

### Condiciones de Empleo

#### Artículo 6. *Periodo de prueba.*

6.1 Podrá pactarse un periodo de prueba según el grupo profesional en el que esté asignada cada persona trabajadora, de acuerdo con la siguiente escala, la cual aplicará para cualquier tipo de contrato de trabajo, por tiempo indefinido o de duración determinada, a jornada completa o parcial:

- Grupo I: seis meses.
- Grupos II y III: dos meses.
- Grupo IV: 1 mes.
- Grupo V: 15 días.

6.2 Los anteriores periodos de prueba resultarán sin perjuicio de aquellos periodos máximos de prueba establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para determinados contratos de trabajo y que deberán ser respetados en todo caso.

6.3 Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá extinguir el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso alguno, ni ninguna otra formalidad adicional que la de comunicación por escrito de tal decisión.

6.4 En el supuesto de que, durante el periodo de prueba, se produzca una situación de incapacidad temporal, maternidad o paternidad, el cómputo del periodo de prueba quedará interrumpido, reanudándose el mismo tras la reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo.

## Artículo 7. *Cese voluntario y término de preaviso.*

7.1 Cualquier persona trabajadora que desee causar baja voluntaria en Pro@Pro habrá de comunicar dicha decisión por escrito con la antelación establecida a continuación para cada grupo profesional a la fecha de finalización de sus servicios. El preaviso que deberá respetarse, según cada grupo profesional, será el siguiente:

- Grupos profesionales I y II: 2 meses.
- Resto de grupos profesionales: 15 días.

7.2 En el supuesto de que el citado periodo de preaviso no se respete total o parcialmente, la Empresa descontará de la liquidación de haberes la parte proporcional.

## CAPÍTULO 4

### Organización del Trabajo

## Artículo 8. *Jornada laboral.*

8.1 Se establece una jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia de este Convenio Colectivo de 1.748 horas, distribuida, con carácter general, en jornadas de 40 horas de trabajo semanales de lunes a viernes. A efectos de determinar dicha duración máxima, se considerará el tiempo transcurrido desde que la persona trabajadora se incorpora a su puesto de trabajo, hasta que lo abandona, sin perjuicio de lo previsto en la Política de tiempo de trabajo y registro de jornada vigente actualmente en la Empresa.

8.2 La jornada de trabajo podrá distribuirse de forma irregular en los términos establecidos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

8.3 La distribución de la jornada deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos en la normativa laboral de vigente aplicación.

8.4 De conformidad con la actual política en materia de tiempo de trabajo en Pro@Pro, cuando se produzca un exceso puntual de horas de trabajo, y con el objetivo de que las personas trabajadoras de la Empresa gestionen dicho exceso con la necesaria flexibilidad, las personas trabajadoras deberán proceder a la compensación de las horas de exceso que se produzcan de manera puntual, y que podrán acumularse en jornadas completas, en el periodo de los cuatro (4) meses siguientes a su realización, mediante acuerdo con la persona responsable o superior jerárquico/a correspondiente, y cuando el desarrollo de la actividad así lo permita.

En los centros de trabajo cuya actividad principal se acumule en una o varias temporadas (por ejemplo, actualmente el centro de trabajo de Baleares), la compensación del citado exceso puntual de horas deberá realizarse en el periodo máximo de los cinco (5) meses siguientes a su realización, que se computará una vez finalizada la temporada en cuestión, y de acuerdo con la persona responsable o superior jerárquico/a correspondiente.

8.5 La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, de manera mensual, así como a la finalización del periodo de compensación de cuatro (4) o cinco (5) meses referido en el apartado anterior, y, en todo caso, en el mes siguiente a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual.

## Artículo 9. *Reducción de la jornada de trabajo.*

9.1 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

9.2 El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, Pro@Pro podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

9.3 Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

#### Artículo 10. *Tiempos de descanso durante la jornada diaria de trabajo.*

10.1 Cuando la jornada de trabajo tenga una duración superior a 5 horas y media, las personas trabajadoras tendrán derecho, dentro de la jornada laboral y en tanto que tiempo efectivo de trabajo, a un periodo de descanso de quince (15) minutos.

10.2 El tiempo mínimo de descanso en jornada partida será de treinta (30) minutos, sin perjuicio de que, en cada delegación o centro de trabajo, pueda establecerse un tiempo de descanso diferente en función de cada área o departamento.

#### Artículo 11. *Calendario laboral y horario de trabajo.*

11.1 En el último trimestre de cada año, Pro@Pro remitirá al órgano de representación legal de las personas trabajadoras la correspondiente propuesta de calendario laboral anual, en el que deberá reflejarse el número de días laborables, el número de días festivos y la distribución horaria del centro de trabajo en cuestión, por áreas o departamentos.

11.2 Con carácter general, el personal de oficina de la Empresa prestará sus servicios de lunes a viernes, en jornada de 8,5 horas de lunes a jueves, y de 6 horas los viernes.

11.3 Cuando, la organización de la actividad, área/departamento y delegación, así como la propia tipología de puestos de trabajo lo permita, Pro@Pro facilitará un régimen de flexibilidad en las horas de entrada y salida a todas las personas trabajadoras, el cual será acordado con la Empresa y plasmado en el calendario laboral de la delegación en cuestión.

11.4 Con carácter general, las personas trabajadoras con puestos de trabajo de comerciales, asesoría culinaria, chóferes y almacén, prestarán sus servicios a tarea, esto es, realizarán todas aquellas funciones y actividades inherentes a su puesto de trabajo en función del volumen de actividad existente, adaptando su jornada de trabajo diaria al volumen de actividad que se dé en cada momento. Ello resultará con respeto de los límites en materia de jornada establecidos por la normativa de aplicación, que deberán ser observados en todo caso.

11.5 Sin perjuicio de lo anterior, el personal de la Empresa que preste sus servicios en el Almacén del centro de trabajo de Las Palmas de Gran Canaria desarrollará su actividad en uno de los siguientes dos turnos, conforme se organice la actividad por Pro@Pro:

- Turno 1: de lunes a jueves de 7:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 16:15 horas, y viernes de 7:00 a 14:00 horas.
- Turno 2: de lunes a viernes de 14:00 a 22:00 horas.

11.6 Se establece que el anterior horario a turnos podrá ser implementado en los almacenes de otros centros de trabajo cuando, por razón de la actividad u organización de la misma, ello resulte necesario.

## Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

12.1 Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el artículo 8 anterior. Asimismo, se considerarán horas extraordinarias aquellas horas de exceso, según lo estipulado en el artículo 8.4 anterior, que no hubieran podido ser compensadas con descanso dentro de los cuatro (4) meses o cinco (5) meses, según el caso, siguientes a su realización.

12.2 Se establece que, como regla general, la realización de horas extraordinarias en jornada laborable se compensará con tiempo de descanso incrementado en el 150%; es decir, una hora extraordinaria será compensada con una hora y media de descanso. Cuando se realicen horas extraordinarias en días festivos, la compensación resultará del 200% del tiempo de descanso; una hora extraordinaria en día festivo será compensada con dos horas de descanso. En este último supuesto, de realización de horas extraordinarias en días festivos, la persona trabajadora tendrá derecho a elegir la compensación con el tiempo de descanso referido anteriormente, o mediante la compensación económica fijada en el apartado 12.4 siguiente.

12.3 El disfrute del descanso como compensación por la realización de las horas extraordinarias, que podrá acumularse en jornadas completas, deberá efectuarse dentro del año natural, o, como máximo, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización si las horas extraordinarias se realizan en los meses de octubre a diciembre del año en cuestión.

12.4 Como excepción a la regla general anterior, y para el supuesto de que, por razón del volumen de trabajo, no resulte posible la compensación mediante descanso de la realización de horas extraordinarias en los plazos indicados en el apartado anterior, dichas horas serán compensadas en las siguientes cuantías:

- Precio hora día laborable: 10 euros.
- Precio hora día festivo: 15 euros.
- Precio día festivo completo: 127 euros.

12.5 Las cuantías indicadas en el apartado anterior no podrán resultar, en ningún caso, inferiores al valor de la hora ordinaria de cada persona trabajadora.

## CAPÍTULO 5

### Vacaciones, Fiestas, Permisos y Excedencias

#### Artículo 13. *Vacaciones.*

13.1 Todas las personas trabajadoras de Pro@Pro disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones retribuidas en el año natural, que deberán ser disfrutadas en su integridad en el año natural en curso, esto es, de enero a diciembre de cada año, o, como tarde, hasta el 31 de enero del año siguiente.

13.2 Aquellas personas trabajadoras que se hubieran incorporado a Pro@Pro con posterioridad al 1 de enero del año en curso, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

13.3 El periodo de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y cada persona trabajadora, con la suficiente antelación a la fecha de su disfrute.

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

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

#### Artículo 14. *Fiestas.*

14.1 Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán las nacionales, autonómicas y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el departamento o consejería competente de cada Comunidad Autónoma.

#### Artículo 15. *Permisos retribuidos y licencias sin sueldo.*

15.1 La persona trabajadora, previo aviso y justificación en la medida de lo posible, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la percepción de su salario habitual, por alguno de los siguientes motivos o circunstancias y durante el siguiente periodo de tiempo:

- Quince días en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijo o hija y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pacientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, así como de hijos/as, este permiso será de 5 días.

– Un día por traslado del domicilio habitual. En caso de precisar desplazamiento, se dispondrá de dos días.

– Un día en el caso de matrimonio de hijos o hijas, progenitores o hermanos o hermanas.

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

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

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

– Un día para atender asuntos propios, que podrá ser fraccionado en dos medias jornadas.

– Diez horas para la asistencia a visitas médicas de la propia persona trabajadora, o para acompañar a personas dependientes de la persona trabajadora, previa comunicación a la Empresa con la debida antelación, y siempre que no sea posible agendar la visita fuera del horario laboral. Dicho permiso será de diez horas, como máximo, por año natural, siempre que la jornada del trabajador o trabajadora sea completa; en caso de jornada parcial, se reducirá en la proporción correspondiente.

15.2 Para el disfrute de los permisos detallados en el apartado anterior, se requerirá, en la medida de lo posible, la comunicación por parte de la persona trabajadora con la suficiente antelación a Pro@Pro, a los efectos de garantizar una correcta organización de la actividad. Asimismo, la Empresa podrá requerir la justificación que corresponda cuando se disfrute cualquiera de los permisos referidos anteriormente, salvo el relativo al día de asuntos propios, que únicamente requerirá preaviso a la Empresa por parte de las personas trabajadoras.

15.3 La Empresa concederá, como licencia sin sueldo o permiso no retribuido, un bloque de hasta diez días, cuyo disfrute deberá ser acordado previamente con la persona superior jerárquica.

## Artículo 16. *Permiso por lactancia.*

16.1 En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

16.2 Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas hasta un máximo de 15 días hábiles; periodo que podrá unirse a la baja maternal y al periodo de vacaciones.

16.3 La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

16.4 Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

## Artículo 17. *Excedencias.*

17.1 Excedencia forzosa: podrán acogerse a esta modalidad de excedencia aquellas personas trabajadoras que sean designadas o elegidas para ocupar un cargo público que le imposibilite la asistencia al trabajo, así como aquellas que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su

cargo representativo. El reingreso, deberá solicitarse por escrito a Pro@Pro dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, o del cese en el cargo sindical.

17.2 Excedencia voluntaria: la persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa

17.3 Excedencia por cuidado de hijos o hijas y familiares: las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad (incluido el tratamiento oncológico) o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de Pro@Pro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización de la actividad.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante los dos primeros años, para el cuidado de hijos e hijas, y durante el primer año, para el cuidado de familiares, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurridos dichos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

17.4 Excedencia especial: cuando exista una causa justificada y previa solicitud de la persona interesada, las personas trabajadoras tendrán derecho a una excedencia de hasta 2 meses de duración, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

17.5 Excedencia para víctimas de violencia de género: las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho a una excedencia con reserva del puesto de trabajo de un mínimo de 4 meses y un máximo de 4 años.

## CAPÍTULO 6

### Condiciones Económicas y Otros Beneficios

#### Artículo 18. *Estructura salarial.*

18.1 Las retribuciones de las personas trabajadoras de Pro@Pro estarán distribuidas en los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Complemento Personal.
- Otros complementos salariales.

18.2 Por razón de la actividad desarrollada o el puesto de trabajo desempeñado, así como cuando así se pacte entre la persona trabajadora y la Empresa, parte del salario podrá abonarse como salario variable. Ello deberá ser recogido, en cualquier caso, de forma individual en el contrato de trabajo, o en un documento como anexo al mismo.

Artículo 19. *Salario base y Salario Mínimo Garantizado.*

19.1 Se establece un salario base único para todos los grupos profesionales cuyo importe anual será de 12.000,00 euros brutos, equivalente a 800,00 euros brutos mensuales, abonados en 15 mensualidades.

19.2 Todo importe abonado por Pro@Pro que exceda del salario base, y no se corresponda con ningún otro complemento salarial por razón del trabajo realizado o por razón de las condiciones personales de la persona trabajadora, se abonará como Complemento Personal.

19.3 Sin perjuicio de lo anterior, todas las personas trabajadoras de la Empresa tendrán, en función del grupo profesional al que resulten adscritas, un Salario Mínimo Garantizado, en el que se considerará, a efectos del cálculo de dicho salario mínimo, tanto el salario fijo como el salario variable, así como el Complemento Personal, que se viniera percibiendo.

19.4 El importe anual del Salario Mínimo Garantizado resultará el siguiente, según el grupo profesional aplicable:

Grupo I.	29.250,00 €
Grupo II.	25.500,00 €
Grupo III.	22.500,00 €
Grupo IV.	20.250,00 €
Grupo V.	16.000,00 €

Artículo 20. *Revisión salarial.*

20.1 Pro@Pro continuará aplicando su política salarial y de incrementos interna (actualmente y según la distribución del ejercicio fiscal, en el mes de enero de cada año), para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo (2022 a 2025). Sin perjuicio de lo anterior, se establece los siguientes incrementos salariales:

- Incremento garantizado del 1% del salario global de cada persona trabajadora para el año 2022.
- Incremento garantizado del 3% del salario global de cada persona trabajadora para el año 2023.
- Incremento garantizado del 1% del salario global de cada persona trabajadora para el año 2024.
- Incremento garantizado del 1% del salario global de cada persona trabajadora para el año 2025.

20.2 Para el año 2023 y con efectos del 1 de enero de 2023, Pro@Pro aplicará un incremento garantizado del 5% (que incluye el incremento del 3% indicado en el apartado anterior) para aquellas personas trabajadoras de la Empresa cuyo salario bruto anual, considerando el salario fijo, así como el salario variable teórico, y computando a jornada completa, sea inferior a 22.000 euros brutos.

20.3 Los citados incrementos salariales serán efectivos cuando tenga lugar la revisión salarial determinada por la política salarial y de incrementos de Pro@Pro.

20.4 En aquellos casos en los que Pro@Pro incorpore a una persona trabajadora o se produzca una promoción extraordinaria dentro de los seis (6) meses anteriores a

aquel en el que se deba llevar a cabo la revisión salarial, la Empresa podrá no aplicar los incrementos garantizados referidos anteriormente, así como tampoco proceder a ningún incremento salarial en la siguiente revisión, siempre que la citada promoción implicara un incremento salarial superior al previsto para ese año, según lo estipulado en el presente artículo.

## Artículo 21. *Complementos salariales.*

21.1 Las personas trabajadoras podrán percibir, como complemento salarial por razón del puesto de trabajo o trabajo realizado los pluses o complementos que se exponen en los siguientes apartados.

21.2 Complemento o prima de viaje a islas: el personal de Distribución tendrá derecho a percibir el complemento o prima de viaje a islas cuando deba realizarse por la persona trabajadora un desplazamiento a alguna de las islas nacionales. El importe será de 45 euros brutos.

21.3 Complemento o prima de recogida de camiones o de mercancías: cuando, para el desempeño de las funciones, deba llevarse a cabo la recogida de camiones o de mercancías en días festivos, se tendrá derecho al percibir de este complemento o prima, en importe de 55 euros brutos.

21.4 Se establece que los complementos salariales regulados en el presente artículo 21 no serán objeto de incremento salarial en los términos previstos en el artículo 21 anterior.

## Artículo 22. *Pagas extraordinarias.*

22.1 Para todas las personas trabajadoras de Pro@Pro, el salario anual será abonado en 12 pagas ordinarias, y 3 pagas extraordinarias, abonadas en los meses de marzo, junio y noviembre.

22.2 Las citadas tres pagas extraordinarias se abonarán a razón del Salario Base y del Complemento Personal que estuviera percibiendo cada persona trabajadora.

22.3 Se establece un devengo retroactivo general para las tres pagas extraordinarias, tal y como se detalla a continuación:

- Paga extraordinaria de marzo: devengo de 1 de abril a 31 de marzo.
- Paga extraordinaria de junio: devengo de 1 de julio a 30 de junio.
- Paga extraordinaria de noviembre: de 1 de diciembre a 30 de noviembre.

22.4 Por acuerdo individual entre Pro@Pro y cada persona trabajadora podrá pactarse el pago prorrateado de las pagas extraordinarias. En tal caso, se establece que el devengo de dichas pagas permanecerá inalterado, según lo indicado en el apartado anterior.

## Artículo 23. *Complemento por antigüedad y Ayuda GAS.*

23.1 Se establece un complemento salarial por razón de la antigüedad para todas aquellas personas trabajadoras que alcancen el periodo de antigüedad establecido a continuación, en cuyo caso se abonará, en un solo pago y de una sola vez, las cantidades detalladas seguidamente:

- Antigüedad de 15 años: pago único en el mes en cuestión de importe equivalente a una mensualidad completa del salario vigente en ese momento.
- Antigüedad de 25 años: pago único en el mes en cuestión, de importe equivalente a dos mensualidades completa del salario vigente en ese momento.

23.2 En relación con aquellas personas trabajadoras del centro de trabajo de Baleares, o de cualquier otro centro de trabajo de Pro@Pro, que, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo, estuvieran incluidos en la póliza «Gratificación Años

de Servicio» («GAS») que Pro@Pro tiene suscrita con VidaCaixa, SAU de seguros y reaseguros, las mismas mantendrán sus condiciones vigentes y permanecerán incluidos en la citada póliza.

A las personas trabajadoras que disfrutaran de la citada póliza no les resultará de aplicación lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del presente artículo 23, y, en consecuencia, no generarán derecho alguno a percibir el complemento de antigüedad aquí pactado.

23.3 En relación con aquellas personas trabajadoras del centro de trabajo de Cataluña que, en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo estuvieran incluidos en la citada póliza GAS, los mismos mantendrán sus condiciones vigentes y permanecerán incluidos en dicha póliza. No obstante lo anterior, dichas personas trabajadoras podrán optar por ser excluidas de la referida póliza, perdiendo todo el capital acumulado, para que les sea de aplicación el régimen de compensación de antigüedad establecido en el apartado 23.1 anterior. La referida elección se podrá llevar a cabo por todo el mes siguiente a aquel en el que se publique el presente Convenio Colectivo en el correspondiente boletín oficial.

A aquellas personas trabajadoras que decidan permanecer en la póliza GAS, no les resultará de aplicación lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo, y, en consecuencia, no generarán derecho alguno a percibir el complemento de antigüedad.

Por el contrario, aquellas personas trabajadoras del centro de trabajo de Cataluña que renuncien a la póliza GAS y opten por acogerse al régimen del complemento de antigüedad pactado en este artículo, y que, a fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo hubieran superado alguno o ambos periodos de antigüedad referidos en el apartado 1 anterior, tendrán derecho al percibo del correspondiente complemento en los siguientes términos:

- Personas trabajadoras con más de 15 años de antigüedad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo: tendrán derecho a percibir, de forma inmediata tras la publicación del Convenio Colectivo en el boletín oficial, con pago único y de una sola vez, un complemento equivalente a una mensualidad completa del salario vigente en ese momento.

- Personas trabajadoras con más de 25 años de antigüedad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo: tendrán derecho a percibir de forma inmediata tras la publicación del Convenio Colectivo en el boletín oficial, con pago único y de una sola vez, un complemento equivalente a dos mensualidades completas del salario vigente en ese momento.

#### Artículo 24. *Otros beneficios socio-asistenciales.*

24.1 Se establecen, para todas las personas trabajadoras de Pro@Pro, los beneficios socio-asistenciales relacionados en los siguientes apartados.

24.2 Seguro de accidentes: Pro@Pro ofrecerá a todas las personas trabajadoras la cobertura por un seguro de accidentes de las posibles contingencias que puedan derivarse por fallecimiento o incapacidad de la persona trabajadora.

24.3 Seguro médico colectivo: la Empresa ofrecerá, como retribución flexible, a todas las personas trabajadoras que quieran adherirse, un seguro médico colectivo para la asistencia médica privada.

24.4 Descuento en compras: las personas trabajadoras tendrán derecho a un descuento en la compra de productos Pro@Pro.

24.5 Plan de pensiones: Pro@Pro suscribirá un plan de pensiones colectivo de aportación definida para todas las personas trabajadoras de la Empresa, al que podrán suscribirse de forma voluntaria, siempre que ostenten una antigüedad mínima de dos años.

24.6 Lote de Navidad: la Empresa entregará a todas las personas trabajadoras a final de año, un Lote de Navidad, cuyo contenido será determinado por Pro@Pro, y que podrá ser reemplazado por su importe equivalente en metálico.

24.7 Dieta por comida: se abonará, en concepto de dieta por comida, en la nómina de cada persona trabajadora, cuando se produzca un desplazamiento fuera del lugar de trabajo habitual por parte de la persona trabajadora, así como, dentro del lugar de trabajo cuando, por razón del puesto de trabajo, deba realizarse desplazamientos con carácter habitual, previa presentación del correspondiente justificante.

24.8 Tarjeta restaurante/ayuda de comida: para aquellas personas trabajadoras que, por razón de su puesto de trabajo o actividad desarrollada, tengan derecho a tarjeta restaurante/ayuda de comida, la Empresa les entregará, previa solicitud, la correspondiente tarjeta física o abonará el importe equivalente. El importe que proceda quedará debidamente reflejado en la nómina de la persona trabajadora.

24.9 Ayuda por hijos o hijas discapacitados o discapacitadas o familiar a cargo: la Empresa abonará la cantidad de 180 euros brutos mensuales a aquellas personas trabajadoras de Pro@Pro con hijos o hijas, familiares directos o cónyuge discapacitados o discapacitadas a cargo. Para la percepción de esta ayuda, será requisito que la situación de discapacidad haya sido reconocida por la autoridad competente de la Seguridad Social, y que se haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

24.10 Oferta formativa en horario laboral: la Empresa podrá desarrollar y/u organizar cursos y actividades formativas para las personas trabajadoras a llevar a cabo dentro del horario laboral.

24.11 Campañas de salud y programas de prevención y detección: Pro@Pro realizará, para todas las personas trabajadoras, sesiones formativas de salud, así como programas de prevención y detección de enfermedades.

24.12 Horario reducido: las personas trabajadoras de Pro@Pro podrán acogerse a un horario reducido para los viernes, realizando así una jornada de 6 horas.

24.13 Teletrabajo: la Empresa fomentará el teletrabajo dentro de la organización como mecanismo flexible de organización del trabajo y en beneficio de aquellas personas trabajadoras que se acojan al mismo, de conformidad con la política vigente en cada momento en Pro@Pro.

24.14 Ticket transporte: la Empresa pondrá a disposición, como retribución flexible, a través de la correspondiente plataforma, de todas aquellas personas trabajadoras que quieran adherirse un ticket transporte que será retribuido como retribución en especie y será reflejado en nómina, y que permitirá adquirir títulos de transporte público colectivo con beneficios fiscales.

24.15 Ticket guardería: asimismo, Pro@Pro tramitará mediante la plataforma pertinente, y como retribución flexible, aquellos tickets guardería para las personas trabajadoras que lo soliciten, a fin de que puedan abonar los gastos de la escuela infantil de sus hijos e hijas, con los correspondientes beneficios fiscales, y que será asimismo reflejado en nómina.

#### Artículo 25. *Situaciones de incapacidad temporal.*

25.1 Cuando una persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal, bien sea por contingencias comunes o por contingencias profesionales, la Empresa garantizará la percepción de los importes que se reflejan a continuación, complementando, en su caso, la acción protectora de la Seguridad Social, incrementando a su cargo el importe del subsidio por enfermedad o accidentes que legal o reglamentariamente resulte aplicable.

25.2 Enfermedad profesional y accidente de trabajo: la Empresa garantizará la percepción del 100% del salario que viniera percibiendo la persona trabajadora con carácter previo a la situación de incapacidad temporal, hasta un máximo de 18 meses.

25.3 Enfermedad común y accidente no laboral: Pro@Pro garantizará la percepción del 100% del salario que viniera percibiendo la persona trabajadora con carácter previo a la situación de incapacidad temporal, hasta un máximo de 12 meses.

## CAPÍTULO 7

**Régimen Disciplinario**Artículo 26. *Tipificación de faltas.*

26.1 Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las Empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 27. *Faltas leves.*

27.1 Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la Empresa.
- d) No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.
- e) Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
- h) No llevar la uniformidad completa cuando ésta haya sido entregada por la Empresa, entendiéndose como parte integrante de la misma las prendas de protección individual y las tarjetas de identificación.
- i) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- j) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 28. *Faltas graves.*

28.1 Se consideran como faltas graves, las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- b) La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.
- d) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.
- e) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.
- f) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- g) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- h) La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- i) Faltar o ausentarse de los inventarios sin causa justificada.

## Artículo 29. *Faltas muy graves.*

29.1 Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El no observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.
- d) El no usar adecuadamente, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- e) No utilizar correctamente los medios y equipos o prendas de protección individual facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ella.
- f) Poner fuera de funcionamiento y/o no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- g) No informar de inmediato a la persona superior jerárquica directa, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- h) El no cooperar con la Empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- i) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- j) Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- k) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros y compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- l) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
- m) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros y compañeras de trabajo.
- n) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- o) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o jefas o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados o subordinadas.
- p) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- q) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o subordinada.
- r) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
- s) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo cuando repercutan negativamente en el trabajo. El estado de

embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

t) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

u) 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.

v) Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.

w) El pedir o aceptar regalos de las personas proveedoras, sea cual sea el valor del mismo.

## Artículo 30. Sanciones.

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

- Por faltas leves: amonestación verbal o amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, y despido.

30.2 En aquellos supuestos de faltas graves o muy graves en los que la Empresa pretenda imponer una sanción deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, comunicar por escrito su decisión al órgano de representación legal de las personas trabajadoras.

30.3 Asimismo, para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio con la persona trabajadora afectada, así como con el órgano de representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de que se trate. La Empresa deberá comunicar la apertura del expediente contradictorio por escrito tanto a la persona trabajadora afectada como al órgano de representación legal de las personas trabajadoras, para que, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, puedan estos formular las alegaciones oportunas. Pro@Pro deberá analizar y considerar las alegaciones que, en su caso, se efectúen, en la adopción de la correspondiente medida disciplinaria.

## Artículo 31. Prescripción.

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

## CAPÍTULO 8

### Comisión Mixta

## Artículo 32. Comisión Mixta.

32.1 Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

32.2 La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por un máximo de 3 miembros del órgano de representación legal de las personas trabajadoras, y por otros 3 miembros por la representación de Pro@Pro.

32.3 Asimismo, la Comisión Mixta podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

32.4 Las reuniones ordinarias de la Comisión Mixta serán convocadas por cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 15 días; las extraordinarias, por la urgencia del asunto, serán convocadas por cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de tres (3) días.

32.5 Se acuerda establecer como domicilio social de la Comisión Mixta el de las respectivas partes firmantes por lo que, todas ellas, deberán ser notificadas de cuantas cuestiones se deban plantear a su conocimiento:

- Carretera Reial, 122 B - 4.ª planta, 08960 Sant Just Desvern (Barcelona).

32.6 Procedimiento:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. La parte a la que interese la intervención de la Comisión Mixta deberá presentar escrito dirigido a dicha Comisión, en el domicilio indicado anteriormente, haciendo constar expresamente:

- Nombre, apellido, domicilio y DNI de la o de las personas solicitantes (o denominación social, domicilio y CIF, en caso de ser persona jurídica) y en todo caso la dirección de correo electrónico, si la tuviera.
- Identificación y justificación de la representación en que actúa.
- Exposición clara del objeto de la consulta o conflicto y su pretensión concreta, acompañando la documentación que interese a su derecho.

b) La Comisión Mixta se reunirá en el plazo de 10 días hábiles excluyendo sábados y domingos y festivos desde la fecha de recepción del escrito de inicio, para conocer y deliberar respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado.

La Comisión mixta, de oficio o a petición de partes, podrá convocar una comparecencia conjunta de las partes afectadas por el conflicto para completar la información, en cuyo caso se suspenderá el plazo para emitir la resolución.

Las resoluciones de la Comisión Mixta se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, empresariales y social.

En caso de existir acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, esta emitirá su resolución en el plazo máximo de 15 días hábiles excluyendo sábados, domingos y festivos desde la fecha de su reunión, que emitirá a la persona solicitante por correo certificado o por correo electrónico.

En caso de que la Comisión Mixta no llegase a un acuerdo respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado, se levantará Acta de desacuerdo, lo que se comunicará a las partes interesadas en la consulta o conflicto colectivo. Posteriormente, las partes deberán acudir a los procedimientos de conciliación y/o mediación del organismo territorial y funcional competente, y, en caso de no ser resuelto el litigio en este ámbito, quedará expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

Si en 15 días hábiles excluyendo sábados, domingos y festivos, desde la recepción de la consulta, ésta no se hubiera reunido, o habiéndose reunido, no hubiera emitido resolución, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y/o mediación del organismo territorial y funcional competente, de no darse resolución del litigio en este ámbito quedará expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

c) La Comisión Mixta, con carácter previo al inicio de su intervención, podrá ofrecer a las partes y para el supuesto de no resolver dicha Comisión la discrepancia sometida a su consideración, el sometimiento a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 33. *Funciones de la Comisión Mixta.*

33.1 Son funciones específicas de la Comisión Mixta, de conformidad con lo que establece el artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, las siguientes:

- Interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.
- Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo.
- Intervenir y arbitrar en el tratamiento y solución de todas las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se puedan suscitar en su ámbito de aplicación de acuerdo con los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores.
- Analizar la adecuación de la clasificación profesional dentro de Pro@Pro, así como de las categorías profesionales de la plantilla de personas trabajadoras.
- Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en Pro@Pro y para la aplicación o interpretación derivadas de este.

## CAPÍTULO 9

### Procedimiento de Inaplicación de Condiciones de Trabajo

Artículo 34. *Régimen de inaplicación de las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo.*

34.1 Por acuerdo entre la representación de Pro@Pro y el órgano de representación legal de las personas trabajadoras, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo desarrollo de un periodo de consultas.

34.2 Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en Pro@Pro y su duración, que ni podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en Pro@Pro.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Mixta y a la Autoridad Laboral.

34.3 En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Mixta o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del organismo territorial y funcional competente. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario.

## CAPÍTULO 10

### Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 35. *Disposiciones en materia de prevención de riesgos y salud en el trabajo.*

35.1 La Empresa y las personas trabajadoras de Pro@Pro se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas previstas en la legislación y normativa vigente en materia de protección de riesgos laborales, a los efectos de garantizar una prestación de servicios de forma óptica y segura.

35.2 Todas las personas trabajadoras de Pro@Pro tienen derecho a la realización de los exámenes de salud de carácter específico en función de los factores de riesgo

para la salud inherentes a su puesto de trabajo, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo, así como cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse al puesto de trabajo, y, todo ello, a juicio del médico o médica del trabajo responsable.

35.3 La Empresa desarrollará, de conformidad con la normativa de vigente aplicación, las medidas de formación e información en materia de prevención de riesgos para todas las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO 11

### Órgano de representación legal de las personas trabajadoras

Artículo 36. *Derechos de representación colectiva.*

36.1 Todas las personas trabajadoras de Pro@Pro tienen garantizado su derecho de participación en la Empresa, a través de las distintas vías y procedimientos establecidos en la normativa de vigente aplicación.

36.2 Asimismo, los órganos de representación legal de las personas trabajadoras (delegados/as de personal, miembros del comité de empresa, delegados/as sindicales, etc.), tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

## CAPÍTULO 12

### Protocolo de desconexión digital

Artículo 37. *Declaración de principios.*

37.1 La Dirección de Pro@Pro se compromete a promover, respetar y llevar a cabo los principios y medidas recogidas en este Protocolo, las cuales son aplicables a toda la plantilla de la Empresa, si bien su implantación deberá adaptarse a la necesidades y peculiaridades de las diferentes áreas de la misma y sin que repercutan de manera negativa en la productividad, ni en los resultados económicos de la Empresa y respetando, en todo caso, la conciliación de la vida personal y familiar.

37.2 En ningún caso Pro@Pro podrá tomar medidas contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital.

Artículo 38. *Definición de desconexión digital.*

38.1 El derecho a la desconexión digital se conceptúa como la limitación del uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar, fuera del tiempo de trabajo fijado por este Convenio Colectivo, el respeto debido al tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras, así como su intimidad personal y familiar.

Artículo 39. *Medidas.*

39.1 Se evitará, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones profesionales una vez finalizada la jornada laboral de la persona emisora o receptora de las mismas. En caso de ser necesario el envío, la persona emisora no deberá esperar una respuesta inmediata.

39.2 Si por causa de fuerza mayor o por cuestiones urgentes es necesario que la persona receptora de la comunicación lleve a cabo una lectura inmediata, se le avisará por cualquier otro medio que le permita a la persona destinataria conocer de su envío.

39.3 Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario laboral, se utilizará, preferentemente y en la medida de lo posible, la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral de la persona destinataria.

39.4 Salvo que concurra causa de fuerza mayor o cuestiones urgentes, se evitarán hacer llamadas telefónicas de índole laboral fuera del horario de trabajo de la persona emisora y receptora.

39.5 Se hará un uso racional de las herramientas digitales de trabajo que la Empresa pone a disposición de la persona trabajadora. Se evitará, en la medida de lo posible, el uso de estas herramientas fuera del horario de trabajo de cada persona trabajadora, salvo que concurren circunstancias que lo justifiquen.

39.6 Durante el periodo de vacaciones de la persona trabajadora, es recomendable que la misma indique los datos de contacto de otros compañeros o compañeras que estén disponibles y puedan atender las cuestiones que no admitan demora, creando mensajes de respuesta automática con el contacto de dichas personas.

#### Artículo 40. *Aplicabilidad.*

40.1 La desconexión digital será aplicada y respetada por todas las personas trabajadoras de la Empresa, con independencia de su puesto o jerarquía.

40.2 Corresponde a quienes ostenten algún tipo de responsabilidad sobre un equipo así como a las personas superiores jerárquicas de otras personas trabajadoras, fomentar y educar, mediante la práctica responsable del uso de las tecnologías, con el propósito dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

### CAPÍTULO 13

#### Protocolo de Prevención del Acoso Sexual

#### Artículo 41. *Objeto.*

41.1 El objetivo de este protocolo de actuación en la prevención, denuncia y tratamiento del acoso laboral ha sido elaborado por los miembros del Comité de Prevención y Actuación ante el Acoso Laboral, revisado y aprobado por la dirección de Pro@Pro y por los y las representantes de las personas trabajadoras de la Empresa.

41.2 La Dirección de la Empresa, se compromete expresamente a adoptar los siguientes principios:

- Declaración de principios, cumplir la acción preventiva propuesta en el presente Protocolo.
- Prevención proactiva, seguir el plan de denuncia y tratamiento de conflictos laborales y acoso laboral propuesta en este Protocolo.
- Denuncia y tratamiento del acoso laboral, y difundir el protocolo tal y como queda expresado en el presente Protocolo.
- Difusión del protocolo de acoso laboral propuesta en este Protocolo.

#### Artículo 42. *Alcance.*

42.1 El presente Protocolo será aplicable al conjunto de personas trabajadoras de Pro@Pro, así como al personal contratado por ETT, contratadas o subcontratadas que accedan asiduamente a los centros de trabajo de la Empresa (como, por ejemplo, personal de la limpieza).

#### Artículo 43. *Marco legal.*

43.1 La Constitución Española en su apartado de Derechos y Libertades reconoce que «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social» (art 14). Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes

penales militares para tiempos de guerra (art 15). «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (18.1). Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo (35.1).

43.2 A partir de la anterior ley orgánica, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, que especifica tanto el acoso sexual como por razón de sexo. En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y a los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo. El Real Decreto Legislativo 1/1995, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que especifica el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación, el respeto a la intimidad y a la consideración de su dignidad en todos los trabajadores.

43.3 El Código Penal en su Ley Orgánica 5/2010, 22 junio reforma la anterior Ley Orgánica 10/1995. En su Preámbulo XI explica que «Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas». Esto se recoge en el artículo 173, el cual expone que: «Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.»

43.4 La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, expone que todas las organizaciones laborales, deben proporcionar la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados y aumentar el nivel de protección de la seguridad y salud de ellos mismos, no solo velando por la prevención y protección ante riesgos que pueden ocasionar daño físico o menoscabo, si no riesgos que pueden ocasionar problemas de salud psíquicos en los empleados.

43.5 Todas las anteriores leyes hacen que nos planteemos la actualidad de esta problemática, así como trasladar a la organización la necesidad de hacer frente a ello, mediante la no aceptación de conductas de acoso y mediante acciones preventivas y sancionadoras.

43.6 Dentro de la Ley 31/1995, esta empresa se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar cualquier riesgo psicosocial de la Empresa.

#### Artículo 44. *Definiciones.*

44.1 Ver las definiciones detalladas en el apartado 1 del artículo 47.3, denominado «Decálogo de buenas prácticas» y el apartado 2 del mismo artículo, nombrado como «Glosario de Términos».

## Artículo 45. *Referencias.*

- Legislación del apartado 3.
- Guía para la elaboración e implantación de un protocolo de acoso en la Empresa del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Artículo 30 (Régimen disciplinario) del Convenio Colectivo de Pro@Pro.
- Artículo 31 (Sanciones) del Convenio Colectivo de Pro@Pro.

## Artículo 46. *Responsabilidades.*

– Dirección General de Pro@Pro: es la responsable de promover la creación del Comité para la Prevención y Denuncia del Acoso Laboral, así como de la creación del Protocolo Integral de Prevención del Acoso Laboral y de que se lleve a cabo el seguimiento de los puntos/acciones detalladas en dicho protocolo.

– Responsables área / Mandos Intermedios.: son los responsables de velar, en el ámbito de su responsabilidad, por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral. Según lo indicado en el Anexo VIII - Funciones Preventivas de los Responsables y Mandos Intermedios.

– Miembros del Comité para la Prevención y Denuncia del Acoso Laboral: son los responsables de iniciar las investigaciones pertinentes, tras la recepción de una Comunicación de Acoso por cualquiera de las vías detalladas en este protocolo, y de llegar a la resolución. Siempre preservando la intimidad y confidencialidad de todos los implicados.

Personas trabajadoras: son responsables de comunicar por las vías oficiales al Comité de Prevención y Denuncia del Acoso Laboral, cualquier caso de acoso que detecten, independientemente de que sean testigos de este o bien como afectado directo.

## Artículo 47. *Ejecución.*

### 47.1 Declaración de principios.

Pro@Pro es la empresa de servicios centrales administrativos de una empresa multinacional dedicada a la comercialización y distribución de productos de alimentación, elaborados y congelados, dirigidos al sector de la restauración profesional.

En su virtud, Pro@Pro, declara los siguientes principios, como fundamentos y guía de su actuación:

- a) Rechazo absoluto a la violencia, física o psíquica, ejercida en la organización.
- b) Consideración de cualquier tipo de acoso como una conducta inaceptable porque atenta contra la dignidad de la persona y los derechos fundamentales que le son inherentes.
- c) La violencia sobre las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones, repugna especialmente a la organización, que debe actuar y prevenir al respecto.
- d) Asimismo, consideración como intolerables las conductas de acoso por razón de orientación sexual y expresión e identidad de género, tal como se especifica en los principios de Yogyakarta (2007) y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010).

### 47.2 Compromiso.

Para conseguir los fines que se exponen en el presente protocolo, Pro@Pro se compromete a:

- Dar información y formar a toda la plantilla de la empresa sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.

- Incorporar en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan este tipo de conductas.
- Asegurar que toda investigación de los hechos sea confidencial.
- Proteger a las víctimas, persona que haya denunciado los hechos o testigo por posibles represalias.
- Ofrecer la ayuda necesaria a la víctima de acoso.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.
- Tomar medidas disciplinarias dependiendo de la gravedad de los hechos tanto para las personas acosadoras como para aquellas que hayan presentado denuncias falsas, basadas en lo estipulado en el artículo 30 del Convenio Colectivo de Pro@Pro o el Convenio Colectivo vigente en ese momento. Estas medidas afectan a todos los colaboradores de Pro@Pro.

La dirección general de Pro@Pro y la representación legal de las personas trabajadoras de la Empresa ratifican su compromiso con la Prevención y Actuación ante el Acoso Laboral, firmando el Anexo I - Compromiso de Empresa.

#### 47.3 Prevención proactiva.

La gestión preventiva del acoso se desarrolla a través de la realización de:

- Acciones de sensibilización y formación en materia de prevención de acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo. El presente protocolo incluye un decálogo de buenas prácticas, un glosario de términos y la diferenciación conceptual de los tipos de acoso que será difundido a la totalidad de la plantilla.
- Inclusión del presente protocolo en el «Plan de acogida» para nuevo personal, de forma que todas las personas de la organización lo conozcan.
- Acciones de sensibilizaciones periódicas sobre: Acoso laboral. Conceptualización del acoso y conocimientos básicos. Buenas prácticas y actitudes a evitar.
- Evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales con perspectiva de género. Se desarrollará la identificación de factores psicosociales que contribuyan a la aparición de conflictos y violencia en el ámbito laboral. El diagnóstico preventivo permitirá la identificación de factores que propicien situaciones de violencia en el trabajo y facilitará la propuesta de acciones específicas que se anticipen a situaciones de violencia laboral.
- Mantenimiento de un protocolo de actuación y mediación ante conflictos laborales que precedan a situaciones de acoso laboral.

##### 47.3.1 Decálogo de buenas prácticas:

#### 1. Respeto.

Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.

Se trasladará a todo el personal (al que se incorpore y a quien forme parte de la misma), los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y desarrollo libre de la personalidad. Queda prohibido utilizar expresiones o modos intimidatorios, insultantes o humillantes.

#### 2. Comunicación.

Se prohíbe el aislamiento o disminución de la normal comunicación entre trabajadores y trabajadoras.

Se cuidará por la integración de todas las personas trabajadoras a lo largo de la vida laboral de la Empresa, sin disminuir las normales posibilidades de comunicación de nadie. Se prohíbe impedir a alguien que se exprese, ignorarle o aislarle.

### 3. Reputación.

Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier integrante de la Empresa.

Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear de forma negativa, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc.

### 4. Censura privada.

Se realizarán de manera reservada todas aquellas comunicaciones tendentes a modificar conductas o llamadas de atención por el bajo, mal o inadecuado desempeño laboral.

Toda recriminación se realizará sin ninguna otra presencia que la de su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida, excepto por exigencia legal, por Convenio Colectivo o por causa excepcional que así lo exponga

### 5. Arbitrariedad nula.

La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como también la prohibición de trabajo o el vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.

### 6. Negativa a comportamientos sexuales.

Se prohíbe, ya sea mediante actos, gestos o palabras, cualquier actitud libidinosa.

Aquí se incluye cualquier acto de insinuación, tocamientos ocasionales, roces intencionados, lenguajes obscenos ya sea oralmente, por fax, mail, así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral incómodo, humillante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como la posición y carácter para exponer su rechazo.

### 7. Regalos no deseados.

No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad a la persona destinataria.

### 8. Prevenir el hostigamiento.

Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de género, identidad de género y orientación sexual.

Se velará por no cometer situaciones de acoso (trato indebido, relegación, aislamiento...), por causa del ejercicio efectivo o solicitud de los derechos que se reconocen por la legislación o en el Convenio Colectivo para la conciliación vida laboral y familiar, derechos que en mayor medida disfrutaban las mujeres porque son ellas las que normalmente acarrean las responsabilidades familiares.

Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

### 9. Oportunidades de formación y promoción.

Se cuidará que todas las personas trabajadoras tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad.

Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.

10. Promover la cultura de la denuncia por homofobia y transfobia.

Reconocimiento de la libre orientación sexual de cada quién, y prohibición de la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género para Prevenir y Erradicar la Discriminación hacia la población LGBTI.

Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.

47.3.2 Glosario de términos:

– Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

– Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

– Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

– Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

– Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

– Conflicto laboral: Condición o estado de discordia, antagonismo, desacuerdo u oposición entre una persona trabajadora y su responsable, o entre dos o más personas trabajadoras de la misma o diferente delegación, que pertenezcan a la misma o empresas externas que presenten sus servicios en las mismas.

– Queja: Problema, inquietud o reclamo que suele ser de naturaleza individual, que realiza un empleado hacia su empleador por el trato que ha recibido en su trabajo, como una violación a los derechos de la persona trabajadora.

– Mediación: Proceso orientado a la resolución de conflictos de manera voluntaria, mediante el cual, dos o más personas de forma amistosa gestionan una solución de sus diferencias, ayudadas por una persona que se mantiene neutral (ajena a la organización o siendo persona laboral, ajena a la delegación donde surja el conflicto), cualificada (mínimo 2 años de mediación) e imparcial.

– Acoso psicológico: Se define como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, reiteradas y prolongadas en el tiempo (al menos 6 meses), dirigidas a una o más personas, por parte de otra u otras que actúan desde una posición de poder, que no necesariamente tiene que ser jerárquica, cuyo objetivo es crear un entorno intimidatorio que perturbe a la víctima en su vida laboral. La violencia se debe dar en una relación de trabajo, suponiendo un riesgo para la salud de la víctima.

Una definición penal como forma particularmente grave de acoso es aquella donde el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

– Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Acoso por razón de sexo: 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.

– Discriminación por embarazo o maternidad/paternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad (constituye una forma de discriminación directa por razón de sexo). Así como también, en el caso de la paternidad, trato desfavorable a los hombres.

– Acoso discriminatorio: Toda conducta de violencia psicológica desfavorable e injusta que diferencia el trato a otros, que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Se basa en la pertenencia a un grupo o Categoría social diferente como raza, sexo, origen étnico, edad, religión, orientación sexual, afiliación política o sindical.

– Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género: Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

– Por razones de salud: Cualquier discriminación/conducta que desfavorezca a la persona colaboradora por presentar alguna discapacidad, o problema de salud derivada de alguna enfermedad.

#### 47.3.3 ¿Cómo diferenciamos los tipos de acoso?

Para distinguir entre acoso sexual y acoso por razón de sexo se establece que mientras el acoso sexual se realiza únicamente en el ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo requiere situaciones organizacionales discriminatorias más dispares y no tiene por qué existir intencionalidad por parte de la persona acosadora.

El acoso psicológico no debe ser confundido con el acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual. Así, se entiende por acoso psicológico toda conducta, práctica o comportamiento realizada en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a su entorno laboral.

Acoso sexual:

Verbal:

– Hacer bromas o comentarios de carácter sexual que tienen una trascendencia ofensiva. Hacer comentarios sobre el físico de carácter sexual e intimidante. Difundir rumores sexuales.

– Invitaciones sexuales, lúdicas, de forma continuada pese al rechazo previo.

– Amenazas laborales y chantaje sexual. Insinuación de promoción laboral a cambio de encuentros sexuales. Invitaciones a mantener relaciones sexuales de manera continuada y repetitiva.

No verbal:

– Mostrar abiertamente contenido sexual o pornográfico en el entorno laboral.

– Gesticular y mirar de forma obscena con el fin de intimidar.

– Cartas, mensajes, emails con contenido sexual.

– Conductas vejatorias y humillantes debido a la condición sexual de la persona acosada.

Físico:

- Intento continuado de mantenerse a solas con la persona acosada.
- Hacer contacto físico mediante tocamientos y caricias de forma no consentida y que resulta desagradable para la persona acosada.
- Tocamientos intencionales o «accidentales» de los órganos sexuales.

Acoso por razón de sexo:

- Realizar bromas sexistas.
- Denigrar el trabajo femenino.
- Humillar capacidades, habilidades y tareas realizadas por mujeres.
- Evaluar el trabajo realizado en función del sexo.
- Asignar tareas de menor dificultad en función del sexo.
- Manifestar prejuicios de género tales como: «Las mujeres deben encargarse del hogar y/o tener una jornada laboral más corta que los varones» o «Los padres no deber coger la baja por paternidad, dedicar tiempo al cuidado de los niños ni a otras tareas domésticas».

Acoso por razón de sexo debido a embarazo o maternidad/paternidad:

- Sufrir un trato degradante debido a la adopción de baja por maternidad/paternidad
- Denigrar a mujeres/hombres que vuelven al trabajo tras una baja por maternidad/paternidad.
- Realizar comentarios prejuiciosos y estereotipados.
- Denegar permisos de maternidad/paternidad a los que se tiene derecho.

Acoso psicológico o mobbing:

Entre las conductas más habituales se encuentran:

- No transmisión de información útil para el desarrollo de sus tareas. Críticas injustas o exageradas a su trabajo.
  - Negación a la víctima del acceso a instrumentos de trabajo: teléfono, ordenador, fax...
  - Retirada del trabajo que solía realizar, dándoselo a otra persona.
  - Atribución de tareas inferiores a sus competencias o incompatibles entre sí.
- Ocasionar desperfectos en su lugar de trabajo.
- Instalar a la víctima en un lugar apartado del resto de la plantilla.
  - Ignorar la presencia de la víctima o no permitirle la comunicación con el resto.
- Críticas a su vida privada, orígenes, nacionalidad, creencias o convicciones...

#### 47.3.4 Detección temprana.

Con la finalidad de prevenir situaciones conflictivas que generen violencia en el ámbito laboral se llevará a cabo una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género que permita detectar riesgos psicosociales en diferentes áreas organizativas.

Instrumentos a utilizar:

- Instrumento de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST).
- Istas.

Los resultados obtenidos aparecerán desagregados por centro de trabajo, departamento, puesto y edad, y en base a los mismos podrán proponerse medidas de intervención.

## 47.3.5 Resolución de un conflicto laboral.



## Comunicación:

Comienza con un reclamo verbal informal, realizado ante la persona Responsable del Departamento al que pertenezca el trabajador o trabajadora que considere estar siendo víctima de conductas de acoso. En caso de estar implicada la persona Responsable del Departamento al que pertenece la persona que considere estar siendo víctima de conductas de acoso, la persona denunciante podrá comunicarlo, indistintamente, al/la Responsable de RR.HH. así como al/la Responsable del Departamento de Prevención.

Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

– La solicitud de intervención se presentará por escrito mediante correo electrónico a la siguiente dirección: [denunciaslaborales@proapro.es](mailto:denunciaslaborales@proapro.es), utilizando la plantilla del Anexo II- Comunicación de Acoso.

– Si la comunicación fuera presentada verbalmente por entrevista concertada, teléfono, etc. se deberá solicitar que se presente por escrito y quede formalmente firmada.

En el caso de que se valore que existen indicios de algún tipo de comportamiento reprobable, se procederá a analizar el caso.

## Análisis del caso:

La persona que recibe esta comunicación deberá presentarla ante el Comité y se realizará un análisis del caso.

## Recopilación de pruebas.

– Se llevarán a cabo reuniones de manera separada entre las personas involucradas y el/la Responsable del departamento de la persona que haya solicitado la intervención, para exponer los hechos que ocurrieron y explicar dónde, cuándo y quién estuvo involucrado, incluyendo a los testigos en el caso que los haya. Se añaden las medidas propuestas para la resolución del problema. Mediante un acta se dejará constancia de esta reunión. Entrevistas

– Los testigos que hayan sido citados serán entrevistados para que las versiones sean contrastadas más objetivamente.

Posibles resoluciones:

Que se resuelva el conflicto.

– El hecho es puntual y se aceptan las medidas propuestas por ambas partes. Se realiza un acta de reunión. Se debe realizar una verificación del cumplimiento de las medidas que se hayan propuesto para poder dar por resuelto el conflicto.

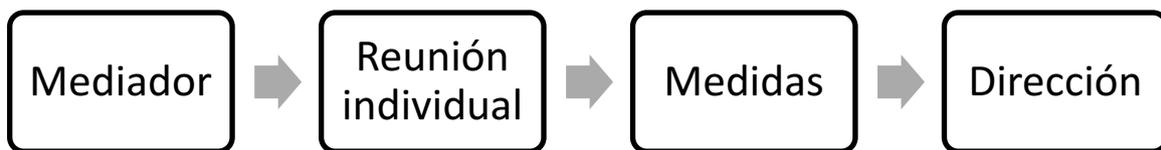
Que no se resuelva el conflicto.

– En este caso se propone la figura de una persona mediadora. Cualquiera de las partes puede solicitar por escrito la mediación laboral (Anexo III- Solicitud de Mediación). Cuando hablamos de una denuncia por acoso sexual o razón de sexo no existe la posibilidad de abrir proceso de mediación.

Que alguna de las partes no acepte la propuesta de la persona mediadora.

– En este caso, resolverá la situación el/la Responsable de RR.HH.

47.3.5.1 Proceso de mediación.



La figura mediadora puede ser interna o externa. Si se acude a una figura interna la persona designada por la gerencia para ser mediadora debe tener formación en mediación de conflictos.

Este proceso se inicia con una reunión voluntaria y aceptada por ambas partes. En primer lugar, se realizará una reunión individualizada con cada una de las personas involucradas para conocer su versión del asunto. Posteriormente se realizará una reunión conjunta para tratar de llegar a un acuerdo sobre qué medidas son las más adecuadas para adoptarse. Es en este momento donde se puede recusar a la persona mediadora por no considerarla imparcial.

La información de la que disponga la persona mediadora debe ser confidencial y conservada en el más estricto secreto, es decir, no se podrá revelar ni a la otra parte ni a terceras personas, a excepción de que disponga de una autorización expresa.

En el acta de finalización solamente se indicará si ha habido o no acuerdo entre las partes, ya que se tiene que seguir manteniendo la confidencialidad.

Se entregará el acuerdo de mediación a cada una de las partes en el caso de que se haya llegado a un acuerdo, reservándose otro para que lo archive el Departamento de RR.HH./Prevención. Todos deberán firmar dicho acuerdo.

Se puede finalizar el procedimiento, se haya alcanzado o no el acuerdo, por decisión de la persona mediadora o de alguna de las partes. En caso de que el conflicto no se resolviese, la resolución se dejaría en manos de el/la Responsable de RR.HH.

Es absolutamente necesario recordar que en el proceso de mediación se realizaría únicamente para el caso de conflicto laboral. Es decir, que bajo ninguna circunstancia puede ser utilizado en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad sexual y orientación sexual.

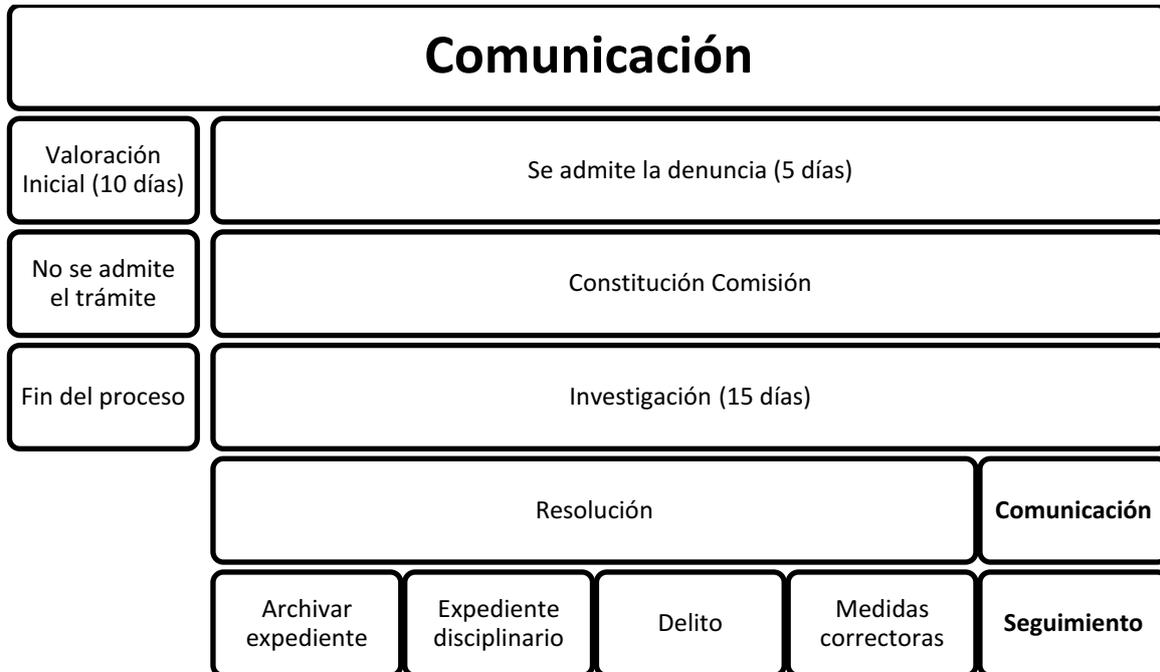
Abstención:

Acto por el cual una persona, llamada a conocer de un asunto se aparta de su conocimiento por tener alguna relación con el objeto de su conocimiento, o por tener una relación con el objeto de aquel o con las partes que intervienen.

Recusación:

Solicitud de que se aparte de la tramitación de un asunto a una persona por existir causa legal para ello.

47.4 Denuncia y tratamiento del acoso laboral.



El Comité únicamente resolverá acerca de si considera que ha existido o no conducta constitutiva de acoso, o que pudiera constituir delito.

En el caso que se considere que ha existido acoso deberá comunicarlo a la Dirección de la Empresa para que como titular de la potestad sancionadora aplique consecuentemente el régimen sancionador previsto en el Convenio colectivo. Es decir, el Comité no ejercerá la potestad sancionadora ya que ésta es de titularidad de la Empresa.

En el caso de que el Comité considere que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, lo comunicará a la Dirección de la Empresa para que ésta actúe poniéndolo en conocimiento de la Fiscalía.

47.4.1 Valoración inicial.

Para que se inicie la fase de valoración inicial, en un plazo máximo de diez días hábiles deberá ser tramitada la solicitud. Tras un primer análisis, el/la Responsable de RR.HH o, en su defecto, los miembros del Comité, deberán admitir o no dicha denuncia. No admitir a trámite la denuncia.

Cuando no se cumplen las condiciones o porque se evidencia que lo que se plantea no es pertinente al ámbito del presente protocolo. Se explican los motivos mediante un informe que se hará llegar a la persona denunciante.

Admisión a trámite de la denuncia.

Se emitirá un informe de valoración recogiendo toda la información que se considere necesaria en un plazo máximo de diez días hábiles, realizando una entrevista a la persona denunciante, denunciada y testigos (en el caso en que los haya), junto con una recopilación de datos (informes de la persona responsable de la delegación, informes

psicosociales y relación de bajas por enfermedad). Al iniciar esta fase se cumplimentará el Anexo IV - Información Protección de Datos.

Dentro de esta fase pueden ocurrir varias cosas:

– Si el/la Responsable del Departamento de RR.HH. o, en su defecto, los miembros del Comité observan objetivamente mediante indicios probados que existe situación de acoso laboral. En ese caso elaborará un informe y propuesta de resolución para pedir la apertura del expediente disciplinario en base a previsto en el Estatuto de los Trabajadores o Convenio Colectivo.

– Si el/la Responsable del Departamento de RR.HH. o, en su defecto, los miembros del Comité precisan de mayor investigación en el caso ya que la situación no puede ser considerada por el momento de acoso laboral a pesar de haber indicios de ello. Se ampliará el tiempo de investigación en un plazo máximo de cinco días hábiles.

#### 47.4.2 Comisión de investigación.

En la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso, una de las personas integrantes será nombrada instructora o directora y, en un plazo de cinco días hábiles, debe haberse conformado el Comité extraordinario.

¿Quién forma parte del comité?

– Una persona representante del servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio.

– Una persona representante del departamento de Recursos Humanos.

– Una persona representante de la Dirección de la Empresa.

– Una persona miembro de la RLT, y que ostente la condición de Delegada de Prevención.

El Comité extraordinario podrá requerir la presencia de un perito externo (psiquiatra forense, psicólogo o abogado) o cuantos informes periciales considere necesarios para esclarecer los hechos.

Los miembros del Comité extraordinario podrán ejercer el derecho de abstención o recusación.

¿Qué causas pueden provocar abstención o recusación?

– Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquel, ser administrador/a de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.

– Tener vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable, y el parentesco de consanguinidad dentro de cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las personas interesadas, con los/las administradores de entidades o sociedades interesadas y también con las personas asesoras, representantes legales o mandatarias que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

– Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

– Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.

– Tener relación de servicio con la persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado servicio profesional en los dos últimos años de cualquier tipo, circunstancia o lugar.

#### 47.4.3 Proceso de investigación.

Durante el proceso de investigación se debe recabar la información suficiente y necesaria para determinar si existe o no acoso de cualquier tipo. Para ello, el Comité puede servirse de:

- Entrevistas con las personas afectadas (presunta acosadora y presunta víctima) Anexo V- Consentimiento en la fase de entrevista.
- Entrevistas con los testigos de ambas partes.
- Otras pruebas de las que se pueda disponer (vídeos, grabaciones, mails, mensajes...).

Al iniciarse la investigación se informará a la presunta persona agresora de la situación a la que se entregará una copia de la denuncia, con el objeto de que pueda recabar pruebas en contrario y ejercer una defensa justa.

Se dispondrá de un periodo de investigación de máximo 15 días hábiles para recabar las pruebas necesarias y llegar a una determinación sobre el caso de Acoso.

Garantías durante el proceso:

Los derechos de la persona que denuncia o presenta una queja por acoso son:

- Confidencialidad de todo el proceso. Anexo VI Compromiso Confidencialidad y Anexo VII - Compromiso Confidencialidad IT-CEO.
- Trato justo.
- Gestión rápida del proceso.
- Si el proceso es largo, disponer de una persona acompañante de confianza.
- Obtener información de las acciones correctoras.

La persona acusada también dispone de una serie de derechos:

- Confidencialidad de todo el proceso. Anexo VI Compromiso Confidencialidad y Anexo VII - Compromiso Confidencialidad IT-CEO.
- Informarle sobre la queja/denuncia.
- Informarse sobre cómo evoluciona la denuncia.
- Recibir copia de la denuncia y responder.
- Tratarle de forma justa.
- Tener una persona acompañante de confianza a lo largo del proceso.

#### 47.4.4 Resolución, emisión del informe y comunicación.

Resolución del caso.

La resolución se hará por mayoría simple (obtención de mayor número de votos) dentro de los miembros del Comité, firmada por todos los miembros.

En un plazo máximo de 15 días hábiles, el Comité deberá:

- Archivar el expediente. Se pueden proponer medidas para mejorar la situación.
- Incoar el correspondiente expediente disciplinario, en el caso de apreciar una falta muy grave de acoso, con la aplicación del correspondiente régimen disciplinario según Convenio colectivo y aplicando medidas correctoras.
- Hecho constitutivo de delito. Se cursarán las normas procedimentales aplicables.
- Otra situación o falta diferente al acoso laboral. Se propondrán acciones correctoras para finalizar tal situación, con su expediente disciplinario correspondiente.

Informe:

El informe contendrá la siguiente información:

- Relación nominal de personas que han participado, identificados por código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma, agravantes (reincidencia, número de personas afectadas, presiones, abuso de superioridad...).
- Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos de las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios...
- Resumen cronológico de los hechos principales.
- Declaración de la posible existencia (o no) de conducta de acoso.
- Propuesta de medidas correctoras y paliativos del caso.

Comunicación de actuaciones:

Se informará por escrito a las personas implicadas en el proceso una vez activado el presente protocolo, pudiendo tener acceso al informe de la persona instructora, pero no a las pruebas documentales que se dispongan y se recojan para tal fin.

#### 47.4.5 Acciones sancionadoras y seguimiento.

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral:

Cuando los hechos sean considerados por el Comité extraordinario como constitutivos de ACOSO o de cualquier otra conducta sancionable conforme a lo establecido en el régimen sancionador previsto en el Convenio colectivo, será a la Dirección de la Empresa a la que corresponderá la aplicación del mismo, como titular de la potestad sancionadora.

Seguimiento:

Corresponderá a la Dirección de la empresa el seguimiento y control de las medidas correctoras que se hayan propuesto. Se deberá prestar atención especial, en casos en los que la víctima resulte afectada, para que puedan recibir el apoyo necesario y la rehabilitación adecuada, en el caso de ser necesaria.

Se deben evitar situaciones de hostilidad en el entorno laboral y habrá que prestar una atención especial, sobre todo cuando se produzca la reincorporación de la persona empleada que haya estado de baja por una situación de acoso laboral.

#### 47.5 Difusión del Protocolo de Acoso Laboral.

El presente protocolo de actuación en la prevención, denuncia y tratamiento del acoso laboral debe ser difundido a la totalidad de la plantilla.

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando recursos necesarios para que aquellas personas que tienen una relación laboral a través de ETT con la organización, o desempeñan las tareas de trabajo fuera del centro de trabajo, reciban la información necesaria.

En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado libre de estereotipos de género asociados al lenguaje e imágenes sexista, cultural, de religión, enfermedad,...

Artículo 48. *Anexos del Protocolo de Acoso Laboral.*

- ANEXO I. Compromiso de la Empresa.
- ANEXO II. Comunicación de Acoso.
- ANEXO III. Solicitud de Mediación.
- ANEXO IV. Información Protección de Datos.

- ANEXO V. Consentimiento en la Fase de Entrevista.
- ANEXO VI. Compromiso Confidencialidad.
- ANEXO VII. Compromiso Confidencialidad IT-CEO.
- ANEXO VIII. Funciones Preventivas de los Responsables y Mandos Intermedios.

Disposición adicional primera. *Cómputo de plazos.*

Todos los plazos indicados en el presente Convenio Colectivo por días serán computados por días naturales, salvo en los que expresamente se indique como hábiles.

Disposición adicional segunda. *Principio de no discriminación.*

Todos los trabajadores y trabajadoras y Pro@Pro en su conjunto, se comprometen a promover el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación por razones de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

Este compromiso conlleva que la Empresa garantice el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en todos los procesos y áreas de aquella y, en concreto, se asegure de que se cumplan con las siguientes disposiciones:

- Que en las condiciones de contratación no figure ningún requisito que suponga discriminación por razón de sexo.
- Que nadie pueda ser objeto de decisiones, condiciones o medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción o conservación del puesto de trabajo por razón de su sexo.
- Que nadie pueda ser discriminado, sancionado o despedido por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral.

Las personas trabajadoras recibirán la misma retribución por un trabajo de igual valor, con independencia del género de la persona que lo desempeñe.

Las políticas de selección, incorporación y promoción de personal se regirán por los principios de igualdad, objetividad, transparencia, mérito, capacidad así como adecuación persona-puesto, asegurando que los diferentes puestos de trabajo sean ocupados por las personas más adecuadas, en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación. En caso de igualdad de condiciones en las candidaturas finalistas, si el grupo profesional en cuestión no está equilibrado en cuanto a distribución por sexo, la Empresa adoptará una acción positiva hacia el género infrarrepresentado.

Disposición adicional tercera. *Derechos de las personas víctimas de violencia de género.*

1.º Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se ejercerán de común acuerdo entre la persona trabajadora afectada y la Empresa.

2.º Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde

venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3.º El contrato de trabajo podrá suspenderse o extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

4.º Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad posible.

Disposición adicional cuarta. *Sistemas telemáticos de Pro@Pro.*

Los medios electrónicos e informáticos (por ejemplo, teléfonos móviles de empresa, ordenadores fijos o portátiles de empresa, etc.) son instrumentos que Pro@Pro pone a disposición de las personas trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras que, por sus funciones, tengan acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

En este sentido, los medios electrónicos e informáticos puestos a disposición de las personas trabajadoras por parte de la Empresa deberán utilizarse a los fines exclusivamente profesionales, salvo que Pro@Pro autorice a su uso para fines personales.

La Empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que estime oportunas con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de Pro@Pro y que su utilización por parte de las personas trabajadoras usuarias no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos, Pro@Pro podrá utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibido en la red de la Empresa, así como controlar sitios visitados por sus personas trabajadoras usuarias en Internet, espacios de charla, revisar historiales descargados de la red de internet por las personas trabajadoras, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores y las trabajadoras.

La adopción de las referidas medidas de verificación de los sistemas telemáticos deberá realizarse teniendo en consideración lo siguiente:

– El acceso debe ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios o mecanismos de menor impacto para la persona trabajadora, la Empresa deberá hacer uso de los mismos.

– La privacidad y la dignidad de la persona trabajadora deberá garantizarse, en cualquier caso.

– El correo electrónico y los archivos podrán ser inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia del órgano de representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, por otras personas trabajadoras de Pro@Pro.

– La denegación de acceso por parte del trabajador o trabajadora podrá dar lugar a la imposición de las sanciones disciplinarias correspondientes.

Disposición adicional quinta. *Regulación subsidiaria.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a la regulación general establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final. *Entrada en vigor.*

Se acuerda que el presente Convenio Colectivo entre en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y despliegue todos sus efectos retroactivamente a fecha de 1 de enero de 2022.

Los efectos económicos de este Convenio Colectivo surtirán efectos a partir del 1 de julio de 2022.

## ANEXO I

### Compromiso de la empresa frente al acoso

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Pro@Pro manifiesta su compromiso expreso con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de la Empresa y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, la Empresa se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, la Empresa declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

## ANEXO II

## Modelo de comunicación del acoso

## SOLICITANTE

- Persona afectada.  
 Servicio de Prevención.  
 Recursos Humanos.  
 Dirección.  
 Unidad directiva afectada.  
 Delegados/as de prevención.  
 Delegados/as sindicales.  
 Comité de Seguridad y Salud.  
 Otros (especificar):

## TIPO DE ACOSO

- Psicológico  
 Sexual  
 Por razón de sexo  
 Por razón de orientación sexual  
 Por razón de identidad sexual  
 Otras discriminaciones  
 (Especificar)

## DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE:

Nombre y apellidos		
NIF:	Sexo: <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Otro	Teléfono de contacto:
Centro de trabajo		
Cargo		
Antigüedad		
Mando superior		
Tipo de ocupación desarrollada		

## DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

## SOLICITUD:

Solicito la activación del protocolo para la prevención, actuación y resolución de la situación de acoso.

Lugar:
Fecha:
Fdo.:

**ANEXO III****Modelo de solicitud de mediación****DATOS DE LA PARTE SOLICITANTE:**

Nombre y apellidos		
Nombre y apellidos de su representante		
Condición que ostenta		
Dirección		
Municipio/Provincia	Código postal:	
Teléfono	Móvil:	Fax:

**DATOS DE LA PARTE NO SOLICITANTE**

Nombre y apellidos		
Nombre y apellidos de su representante		
Condición que ostenta		
Dirección		
Municipio/Provincia	Código postal:	
Teléfono	Móvil:	Fax:

**DESIGNACIÓN DEL MEDIADOR/A:**

El mediador/a designado/a es D./Dña.:
Y, para el caso en el que no pueda actuar, D./Dña.:

**SOLICITUD:**

Solicito la activación del protocolo para la prevención, actuación y resolución de la situación de acoso.

Lugar
Fecha:
Fdo.:

## ANEXO IV

## Información sobre protección de datos

1. Responsable del tratamiento de sus datos
  - Responsable: Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU.
  - Domicilio Social: Carretera Reial, 122 B - 4.ª planta, 08960 Sant Just Desvern (Barcelona).

2. Fines del tratamiento de datos.

Sus datos serán tratados para la gestión del Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo u otra discriminación de la Empresa Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU.

3. Legitimación en la que se basa la licitud del tratamiento.

Artículo 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

4. Ejercicio de sus derechos.

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles. Según el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia «Ejercicio de derechos de Protección de Datos».

5. Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos relevantes.

No se realiza.

6. Tiempo de conservación de sus datos personales.

Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

7. Destinatarios de sus datos.

Dirección/Gerencia de la Empresa, representantes de las personas trabajadoras de la Empresa y Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

8. Derecho a retirar el consentimiento prestado para el tratamiento en cualquier momento.

Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

9. Derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control.

Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

10. Categoría de datos objeto de tratamiento.

Datos de carácter identificativo, características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo y datos especialmente protegidos.

11. Fuente de la que procedan los datos.

Personas interesadas y terceros.

## ANEXO V

### **Consentimiento informado de participación en la fase de entrevistas del procedimiento abierto por activación del protocolo de acoso en la empresa**

Nombre y apellidos: .....

NIF: .....

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el «PR-001 - Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Laboral» de la Empresa Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día ..... para la investigación de los hechos.

Lugar y fecha:

Firma:

## ANEXO VI

### Compromiso de confidencialidad

Don/Doña ....., habiendo sido designado/a por Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso laboral / sexual y/o por razón de sexo, salud, cultural y de religión que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidades e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- b) Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo, salud, cultural y de religión.
- c) Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Lugar y fecha:

Firma:

## ANEXO VII

### Compromiso de confidencialidad

Don/Doña ....., habiendo sido informado/a por Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, de la creación del Comité de Actuación y Prevención ante el Acoso Laboral y dado que las responsabilidades y tareas derivadas de mi puesto de trabajo, me permiten acceder a cualquier documentación (sea cual sea su ubicación en red), manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo, salud, cultural y de religión.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento

Asimismo, declaro que he sido informado/a por Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas

Lugar y fecha:

Firma:

## ANEXO VIII

### Funciones preventivas de las personas responsables y mandos intermedios

D/Dña. ...., en calidad de ..... (indicar puesto de trabajo) de la Empresa Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, deberá velar, en el ámbito de su responsabilidad, por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral. Además de:

- Motivar, concienciar, controlar e intervenir para prevenir, en el ámbito de su competencia, comportamientos que puedan derivar en acoso.
- Implementar las medidas correctoras y/o cautelares pertinentes que les correspondan, en el ámbito de su entorno de responsabilidad, para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de la dirección, que valorará las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza.
- Informar a los órganos competentes sobre cualquier posible situación de acoso que se produzca en su ámbito de dirección.

Lugar y fecha:

Firma: