

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24973 *Resolución de 24 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio n.º 99004935011982), que fue suscrito con fecha 24 de octubre de 2023, de una parte, por la asociación empresarial Asociación Española de Fabricantes de Ladrillos y Tejas de Arcilla Cocida (HISPALYT), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales UGT-FICA y CC.OO. del Hábitat, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 24 de noviembre de 2023—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, vigencia, condiciones generales

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente convenio estatal de una parte, CCOO del Hábitat y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA) como representación sindical y, de otra la Asociación Española de Fabricantes de Ladrillos y Tejas de Arcilla Cocida (HISPALYT).

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en las industrias de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida. A estos efectos se entiende sujeto al

presente Convenio el personal que trabaja en las industrias de elaboración manual o mecanizada de ladrillos, tejas y piezas especiales de arcilla cocida.

Igualmente se incluyen en este ámbito las industrias de fabricación de tejas y ladrillos de arcilla cocida sujetas a tratamiento vidriado.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se regulan por el presente Convenio las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la actividad ya mencionada y sus plantillas. Se exceptúa de su aplicación al personal comprendido en el artículo 1, apartado 3) y artículo 2, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2023 y se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2025, prorrogándose por periodos anuales, si no mediara denuncia de cualquiera de las partes, con antelación de al menos dos meses a la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga. Para los supuestos de denuncia del convenio en tiempo y forma, se acuerda prorrogar la vigencia del convenio denunciado durante un año, a contar desde la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga en su caso.

La denuncia del convenio se deberá realizar, por quien sea firmante del mismo, mediante comunicación a las demás partes firmantes del mismo, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Si transcurrido el plazo de un año desde la terminación de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga no se alcanzase un acuerdo, las partes se someterán al Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Estatal que regule los mismos, siendo la solución arbitral de carácter voluntario para las partes.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia de este convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su finalización, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la Autoridad Laboral y las demás partes.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total renegociación del mismo.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para las personas trabajadoras incluidas en el mismo. Si existiese alguna persona que tuviese reconocidas condiciones salariales que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para las personas trabajadoras de la misma

clasificación se establecen en el presente convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para las personas a quienes afecte, las cuales serán recogidas en nómina con el concepto de «Plus Personal», el cual no será compensable ni absorbible.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este convenio, en tanto estas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas.

Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior aquellas normas venideras de carácter general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensable en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Comisión Mixta

Artículo 8. *Comisión Mixta de Interpretación.*

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes, en su momento designe por unanimidad.

Serán Vocales de la misma cuatro representantes de las personas trabajadoras y cuatro de la parte empresarial, que se designará respectivamente por las Centrales Sindicales intervinientes, y por la Asociación Española de Fabricantes de Ladrillos y Tejas de Arcilla Cocida (HISPALYT).

Ostentará la Secretaría un Vocal de la Comisión, que se nombrará para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre la representación de las Centrales Sindicales y la siguiente entre la representación de HISPALYT.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por las dos terceras partes de la misma.

Artículo 9. *Funciones de la Comisión Mixta de Interpretación.*

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Denunciar el incumplimiento del convenio.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengam establecidas en su texto.
- g) Subsanan posibles errores de las tablas salariales adjuntas.
- h) La elaboración de la correspondiente hoja oficial estadística relacionando todas aquellas empresas autorizadas a hacer uso de la Cláusula Adicional Cuarta sobre inaplicación o descuelgue salarial.
- i) Seguimiento y adecuación del Convenio General para adaptarlo a las modificaciones legislativas.
- j) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio. En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.

k) Dilucidar las discrepancias que surjan de la aplicación de ambas normativas (convenios colectivos y Planes de Igualdad) con el fin de solucionar las barreras o conflictos que se produzcan entre las medidas de acción positiva de los Planes de igualdad y la normativa establecida en los convenios, como paso previo a la interposición de conflictos en los órganos de resolución autónoma de conflicto.

l) Desarrollar un informe que permita abordar el estudio con perspectiva de género de la estructura de grupos profesionales y las tablas salariales asociadas, para que este informe se tenga en cuenta en la siguiente negociación.

Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las Jurisdicciones Administrativas y Contenciosas previstas en la Ley en la forma y con el alcance regulado en ella.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

La Comisión Mixta se reunirá siempre y cuando alguna de las partes lo solicite. En este caso concreto, la Comisión se reunirá obligatoriamente en un plazo no superior a veinticinco días desde la fecha que tenga conocimiento del problema.

Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b), e), f), g), i) y j) hará llegar a las personas integrantes de la Comisión Mixta de Interpretación, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuestas de solución.

La Comisión Mixta, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 25 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional correspondiente.

La Comisión Mixta podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

Las resoluciones de la Comisión Mixta habrán de ser motivadas y serán realizadas por escrito.

Se fija el domicilio de la Comisión Mixta en las dependencias de Hispalyt en calle Orense n.º 10, 2.ª planta, de Madrid.

CAPÍTULO III

Eficacia, contenido, modalidades del contrato de trabajo

Artículo 10. *Contenido de los contratos de trabajo.*

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación vigentes en cada momento. Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

2.º Todas las personas trabajadoras disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a

cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

3.º Las horas complementarias de los contratos de trabajo a tiempo parcial, y con sujeción a lo previsto en el artículo 12.5 de Estatuto de los Trabajadores no podrán exceder del 60% de las horas ordinarias, sin que en ningún caso la suma de ambas pueda sobrepasar la jornada máxima establecida en el convenio colectivo.

Artículo 11. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. La duración máxima de este contrato será de 12 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo o del que en cada momento establezca la legislación general.

Artículo 12. *Contrato fijo discontinuo.*

1. El contrato fijo-discontinuo podrá ser concertado en aquellas empresas por circunstancias organizativas o productivas, que no lleven a cabo su actividad o parte de ella, durante todos los días laborables del año, y esta se produzca en uno a varios periodos de forma continuada o intermitente, en periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. El llamamiento del se efectuará por orden siguiente:

- Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto.
- Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

El cese se producirá en orden inverso al llamamiento afectando en primer lugar a las personas trabajadoras con menor antigüedad.

4. El llamamiento deberá realizarse por escrito, con al menos diez días de antelación a la fecha prevista de incorporación a través de alguno de los medios que se relacionan a continuación, a tal fin, la persona trabajadora proporcionará y mantendrá actualizados los datos necesarios para su localización.

- Correo postal certificado.
- Burofax.
- Correo electrónico con acuse de recepción y lectura.
- WhatsApp.
- Mensaje de texto SMS.

En el llamamiento se recogerán las características esenciales de la prestación que se va a realizar, incluyendo la previsión de prestación de servicios, jornada de trabajo y distribución y lugar de trabajo.

5. Periodo mínimo de llamamiento. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo garantizarán un mínimo de prestación efectiva de servicios de tres meses por año. En el supuesto de que la empresa no posibilitara el periodo mínimo de servicios deberá compensar a la persona trabajadora con una cantidad equivalente a los salarios del periodo que reste de los tres meses mínimos de ocupación establecidos.

La falta de llamamiento en ningún caso supondrá la extinción de la relación laboral, sino que dicha extinción deberá realizarse de manera expresa. En consecuencia, la

compensación por falta de llamamiento o periodo de llamamiento insuficiente no tendrá en ningún caso la condición de indemnización.

6. Dadas las características de la prestación de servicios fijo discontinuos y para favorecer la empleabilidad de las personas trabajadoras se establece la posibilidad por una sola vez de no atender a una llamada, manteniendo sus derechos en el orden de llamamiento, para los trabajadores que acrediten en el plazo de estar en situación de alta en el Régimen General de la Seguridad Social mediante un contrato de igual o superior periodo de duración que el del llamamiento, manteniendo sus derechos para futuros llamamientos.

7. El personal fijo discontinuo que haya sido llamado, salvo lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la empresa en el plazo de cuarenta y ocho horas, perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas discontinuas que no hubieran atendido al llamamiento por estar en situación de alta en otro puesto de trabajo deberán comunicarlo en el plazo de 24 horas desde la recepción del llamamiento, así como su disponibilidad a la empresa y a la representación legal de las personas trabajadoras para hacer efectivos sus derechos en el siguiente llamamiento.

9. Las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio están obligadas a elaborar un censo anual que contenga el conjunto de personas trabajadoras fijas discontinuas, expresando su antigüedad, grupo profesional, centro de trabajo y orden en el llamamiento anual. Este censo se remitirá anualmente a la Comisión Mixta del Convenio Estatal, que podrá elaborar una bolsa sectorial de empleo.

10. No cabe la realización de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial.

Artículo 13. *Período de prueba.*

1. El período de prueba deberá concertarse siempre por escrito en el contrato de trabajo.

La duración máxima de los distintos períodos de prueba, será:

- Grupo 8 seis meses.
- Grupo 7 seis meses.
- Grupo 6 cuatro meses.
- Grupo 5 tres meses.
- Grupo 4 dos meses.
- Grupo 3 treinta días.
- Grupo 2 treinta días.
- Grupo 1 treinta días.

2. Si el período de prueba no constase por escrito se entenderá que no existe.

3. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y nivel retributivo, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajoArtículo 14. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y de las distintas disposiciones legales es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la representación legal de las personas trabajadoras tendrá funciones de orientación, propuesta emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y realización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Artículo 15. *Trabajo de menores.*

1. Las personas trabajadoras mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, tanto las de nuevo ingreso como las que viniesen prestando sus servicios a la entrada en vigor del presente convenio, deberán ser destinadas a aquellos puestos de trabajo donde queden plenamente garantizadas la salud y la seguridad de los mismos.

2. Queda expresamente prohibido para estas personas:

- a) El trabajo en período nocturno.
- b) Manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras, taladros mecánicos, carros, cortadores y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes.
- c) Los trabajos de transporte, empuje o arrastre de cargas que representen un esfuerzo físico superior al necesario para mover en rasante de nivel, pesos superiores o condiciones de trabajo distintas a las autorizados/as por la legislación vigente en esta materia.
- d) La realización de horas extraordinarias.
- e) Los puestos de trabajo declarados tóxicos, penosos o peligrosos.
- f) Aquellos puestos de trabajo donde se produzcan polvos perjudiciales, vapores o emanaciones tóxicas y aquellos otros donde exista marcado riesgo de incendio o explosión. Se prohíbe además no sólo el trabajo activo, sino la simple permanencia en los locales en que esos trabajos se desarrollen.
- g) El trabajo a destajo.
- h) El trabajo remunerado a prima o incentivo de producción.
- i) El puesto de trabajo de vigilante.
- j) Aquellos otros puestos de trabajo o actividades que, a juicio de la Autoridad Laboral competente, prohíba en uso de sus competencias.
- k) Cuantos otros puestos o actividades estén o puedan quedar prohibidos por disposición legal o reglamentaria.

3. Si como consecuencia de la aplicación del apartado primero de este artículo, las personas trabajadoras tuvieran que ser trasladadas a otro puesto de trabajo al que no alcanzasen las prohibiciones contenidas en el apartado segundo, ese cambio de puesto de trabajo no representará, en ningún caso, perjuicio económico ni de ninguna otra clase para la persona.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 16. *Clasificación general.*

La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 17. *Grupos profesionales.*

El personal afectado por este convenio quedará encuadrado dentro de alguno de los siguientes grupos profesionales y niveles retributivos, según la categoría laboral que ostente:

Grupo profesional	Características	Nivel retributivo	Categoría
G8	Puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a la dirección de la empresa.	Nivel 1	–Ingeniería o Licenciatura.
G7	Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.	Nivel 2	–Diplomatura o Ingeniería técnica. –Jefatura Administrativo.
		Nivel 3	–Jefatura de fábrica, Encargado/encargada General de fábrica. –Jefatura de Compras/Ventas.
G6	Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.	Nivel 4	–Encargado/encargada Fábrica de más de 25 personas trabajadoras. –Encargado/encargada Taller. –Delineante Superior o Proyectista. –Encargado/encargada de Laboratorio. –Analista. Programador/programadora de Sistemas. –Inspector/inspectora de Control.
G5	Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores.	Nivel 5	–Delineante. –Laborante. –Programador/programadora. –Oficial/oficiala 1.ª Administrativo/a. –Jefatura de Equipo.
		Nivel 6	–Viajante y Corredor/corredora de Plaza.
G4	Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, con posible utilización de maquinaria, vehículos, etc.	Nivel 7	–Operador/operadora. –Oficial/oficiala de 2.ª Administrativo/a. –Maquinista de Excavadora, Tractor o Pala en cantera o fábrica. –Conductor/conductora de camión o automóvil. –Moldeador/moldeadora Manual.

Grupo profesional	Características	Nivel retributivo	Categoría
G3	Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.	Nivel 8	Auxiliar Administrativo/a. –Dependiente/dependienta. –Hornero Cocedor/hornera cocedora. –Operador/operadora de moldeo. –Encañador/encañadora Manual H. Hoffman. –Encañador/encañadora Manual sobre vagoneta.
		Nivel 9	–Conductor/conductora de moto-vagoneta o tractores. –Conductor/conductora de Carretilla Elevadora. –Desencañador/desencañadora Manual H. Hoffman. –Desencañador/desencañadora Manual sobre vagoneta. –Operario preparador/operaria preparadora de tierras molindas. –Prensador/prensadora Manual. –Operario Apilador/operaria apiladora, Carga automática de vagonetas. –Desapilador Automático/desapiladora automática. –Operario/operaria empaquetado y/o flejado automático. –Clasificador y empaquetador manual/ clasificadora y empaquetadora. –Almacenero/almacenera. –Vigilante. –Oficios auxiliares.
G2	Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.	Nivel 10	–Peones.
G1	Trabajadores menores de 18 años que se inician en la actividad laboral.	Nivel 11	-Aspirantes.

CAPÍTULO VI

Promoción y movilidad funcional en el trabajo**Artículo 18. Ascensos, procedimientos.**

Para su promoción y formación profesional, la persona trabajadora tendrá preferencia para la elección de turno de trabajo, en el supuesto de que sea éste el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, y en caso de discrepancia, intervendrá la representación legal de las personas trabajadoras (Comité, Delegado o Delegada de Personal o Delegado o Delegada Sindical).

Asimismo, tendrá derecho a permiso con reserva del puesto de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional relacionados con su puesto de trabajo y con la actividad de la empresa, así como, en su caso, a la adecuación de la jornada ordinaria de trabajo para tal finalidad.

La concesión de tales reservas y permisos, requerirá la justificación de la asistencia a los cursos de que se trate con un grado de aprovechamiento adecuado.

Se asegurará la garantía de no discriminación a las personas que ejerzan u utilicen las medidas de conciliación, respecto a la formación, promoción y retribución.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por razones anejas a necesidades de la producción, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicha persona trabajadora, así como el respeto a su dignidad.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o la persona trabajadora tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar a la persona trabajadora de la formación antes referida. A las personas trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

La representación legal de las personas trabajadoras, si los hubiere, podrá recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

Artículo 20. *Trabajos de superior e inferior nivel salarial.*

Cuando se realicen trabajos de superior nivel retributivo, este nivel retributivo se percibirá por la persona trabajadora desde el primer día en que se realicen los trabajos. Se consolidará el nivel retributivo cuando se realicen los trabajos de superior nivel retributivo durante cuatro meses continuados u ocho meses discontinuos en un periodo de 18 meses.

Cuando se realicen trabajos de inferior nivel retributivo, estos solo se realizarán por el tiempo indispensable y siempre que no menoscabe la dignidad de la persona trabajadora. Las personas trabajadoras durante la prestación de estos trabajos mantendrán en todo momento su nivel profesional y retributivo.

Artículo 21. *Personas trabajadoras con discapacidad.*

1. Las personas trabajadoras que hayan sido declaradas en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la empresa, en las condiciones siguientes:

a) Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal la persona en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá la empresa reincorporarla al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que la empresa acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar a la persona en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25% ni que los ingresos sean inferiores al salario del convenio cuando se realice la jornada completa.

b) Las personas trabajadoras que hubiesen sido declaradas en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobrarán su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la empresa y a la representación legal de las personas trabajadoras, en el plazo de tres meses contados a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

2. Las personas trabajadoras que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia para su ingreso en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.

Las personas trabajadoras que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuarán a efectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia para su ingreso en la última empresa en la que trabajaron.

3. Las personas trabajadoras que, con arreglo al punto anterior tengan derecho a ser admitidas, deberán comunicarlo a la empresa y a la representación legal de las personas trabajadoras en el plazo de tres meses, contados a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente. La empresa deberá poner en conocimiento de las personas que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que la persona rechace su puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la empresa o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

Cuando la empresa tenga varios centros de trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia, la persona podrá optar por ocuparla o esperar a que exista plaza en el centro de trabajo donde tenga establecida su residencia. En el primer supuesto mantendrá su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el centro de trabajo originario.

4. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Conceptos salariales

Artículo 22. *Salario base.*

El salario base se liquidará por todos los días naturales del año y pagas extraordinarias según la tabla del Anexo 4 de este convenio.

Artículo 23. *Plus convenio.*

El plus se abonará, según el importe de la tabla que se recoge en el anexo 4 de este convenio, no abonándose los días en que el trabajador falte al trabajo salvo que expresamente se disponga otra cosa en este convenio.

Artículo 24. *Plus nocturno en horno o cocedero.*

Todas las personas que trabajen en horno o cocedero y presten sus servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y noche devengarán, por esta circunstancia en función de su nocturnidad alternativa, el complemento de puesto de trabajo que se establece.

Este plus se fija en la cantidad establecida en el anexo número 2 del presente Convenio. Esta cantidad se devengará por día natural y será satisfecha incluso durante las vacaciones.

Este complemento salarial no podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto salarial y tiene como finalidad el retribuir este específico puesto de trabajo.

Artículo 25. *Plus nocturno.*

Aquellas personas trabajadoras, salvo las que señala el artículo anterior, que presten sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada con un 25 % sobre el salario base.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado y no podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto salarial.

Cuando en una jornada se trabaje en período nocturno más de seis horas, se abonará el plus de nocturnidad correspondiente a toda la jornada completa. Cuando en una jornada se trabaje en período nocturno menos de seis horas, se abonará el plus de nocturnidad proporcionalmente a la jornada trabajada.

Artículo 26. *Disposiciones comunes al plus nocturno en horno o cocedero y plus nocturno.*

Deberá quedar constancia expresa en los recibos justificativos del pago de salarios, de tales conceptos.

Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Las empresas afectadas por este convenio, abonarán a sus plantillas dos gratificaciones extraordinarias, la primera de ellas el día 15 de julio y la segunda el 20 de diciembre.

2. El importe de las gratificaciones extraordinarias de verano (15 de julio), Navidad (20 de diciembre) será para cada una de ellas de una mensualidad de treinta días de salario base y plus convenio.

3. Mediante pacto entre empresa y personas trabajadoras, se podrán prorratear mensualmente, todas o alguna de las gratificaciones extraordinarias aquí establecidas.

Artículo 28. *Forma de cálculo de las horas ordinarias.*

La forma de cálculo de las horas ordinarias será la establecida en el Anexo 3 del presente Convenio.

Conceptos extrasalariales

Artículo 29. *Dietas.*

Tendrán derecho a percibir dieta las personas trabajadoras que, por el motivo que fuera, sean desplazadas por orden de la empresa del centro de trabajo habitual y por tal motivo tengan que pernoctar fuera de su domicilio.

Tendrán derecho a percibir media dieta diaria las personas trabajadoras que sean desplazadas por orden de la empresa a 10 kilómetros o más del centro habitual de trabajo, y ello no les permita regresar a su domicilio para hacer la comida de medio día, sin impedirles el regreso para pernoctar en su domicilio.

El tiempo superior a una hora, en cada uno de los viajes de ida y vuelta, empleado para el desplazamiento al lugar de trabajo, le será retribuido como realmente trabajado.

Las cantidades a percibir por las personas trabajadoras en conceptos de dietas o medias dietas serán las establecidas en el anexo número 2 del presente Convenio.

Si la persona trabajadora tuviera que desayunar, comer y pernoctar fuera de su localidad, previa presentación de los justificantes pertinentes, en establecimientos hoteleros de común aceptación entre empresa y plantilla, les serán reconocidas las diferencias en más sobre el valor de la dieta completa establecida con carácter general en el presente convenio, abonándose siempre dentro de la misma semana.

Artículo 30. *Incapacidad temporal.*

La persona trabajadora avisará con la máxima diligencia que se encuentra en Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

A todas las personas que se encuentren en IT, derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, incluido el accidente «in itinere», las empresas les abonarán la diferencia económica existente entre la prestación abonada por la Seguridad Social o Mutua y el 100% del salario base y plus convenio, con la obligatoriedad por parte de la persona trabajadora de ponerlo en conocimiento de la empresa después de producirse el accidente, en caso contrario, no tendrá derecho a percibir dicho complemento.

Aquellas personas en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común, mientras se encuentren hospitalizadas, las empresas les abonarán la diferencia económica existente entre la prestación abonada por la Seguridad Social y el 100% del salario base y plus convenio.

Los complementos de I.T. aquí pactados, únicamente se abonarán por las empresas mientras se encuentre vigente la relación laboral.

Artículo 31. *Pago del salario.*

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en el que figurarán todos los conceptos devengados por la persona trabajadora debidamente especificado.

El salario se abonará por períodos vencidos, los cuales no podrán exceder de una mensualidad. El pago del mismo deberá realizarse dentro de los cinco días del mes siguiente al que corresponda a su devengo. Cuando durante estos cinco días no existiesen tres días laborales se ampliará el plazo para efectuar el pago hasta el tercer día laborable. El pago o firma de recibos que acrediten éste, se efectuará durante la jornada de trabajo y en el centro donde se presten los servicios.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado, por un importe máximo de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, la persona firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Igualdad retributiva

Artículo 32. *Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

Según el Art. 3 del RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas del sector de Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, aplicarán el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. La aplicación de dicho principio supone la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, debidas a las incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo.

La transparencia retributiva se aplicará a través de los siguientes instrumentos: registros retributivos, auditorias salariales, sistemas de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. El principio de igual retribución por trabajos de igual valor según el Art. 28.1. ET vincula a todas las empresas afectadas por este convenio, independientemente del número de personas trabajadoras.

Se deben valorar:

- La naturaleza de las funciones: contenido esencial tanto establecido legalmente como el efectivamente desempeñado.
- Condiciones educativas: cualificaciones regladas que guarden relación con el puesto.
- Condiciones profesionales o de formación, cualificación de la persona trabajadora que tenga conexión con el puesto (experiencia, formación no reglada).
- Condiciones laborales: factores relevantes en el desempeño de la actividad.

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 33. *Jornada laboral y descansos.*

1. Se establece una jornada de tiempo de trabajo efectivo de 1750 h anuales, en los términos del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Tiempo de trabajo:

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, aquel durante el cual se encuentre la persona en su puesto de trabajo.

Descanso: Cualquiera que fuera la distribución de la Jornada máxima, anualmente computada, se ha de observar el régimen de descansos mínimos obligatorios diario y semanal previsto en la legislación vigente, sin que a ello obste la posible utilización irregular de la jornada o el establecimiento a nivel de cada empresa, de los correspondientes turnos para mantener ininterrumpido el proceso productivo. En el caso de las jornadas continuadas de duración superior a 6 horas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Calendario laboral: Las empresas confeccionarán un calendario laboral por cada centro de trabajo. Los calendarios laborales se elaborarán dentro del mes siguiente a conocerse oficialmente las fiestas estatales, autonómicas, provinciales y locales, y en cualquier caso antes del 30 de diciembre.

En la elaboración de los mismos se declararán preferentemente como días no laborables los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Las empresas llevarán un registro diario de la jornada de cada persona trabajadora, bien mediante sistema manual o digital, en el que se reflejará la hora de entrada y de salida de cada jornada laboral y tiempo empleado en las pausas del trabajo. Dicho registro permanecerá en poder de la empresa durante cuatro años a disposición de la persona, la representación legal de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo.

Aquellas personas que, dada la especial responsabilidad de su trabajo y relación de confianza con la empresa, perciban un complemento de libre disponibilidad horaria establecido de mutuo acuerdo entre Empresa y persona trabajadora, se considerará que el complemento salarial percibido compensaría en su caso el exceso de jornada que pudiera llevar a efecto en el desarrollo de su trabajo, sin que por ello le exima de registrar diariamente cada jornada.

Lo anterior es sin perjuicio de las opciones que puedan llevarse a cabo en el seno de la empresa, a fin de adecuar el registro horario a sus particularidades concretas conforme a lo fijado en el párrafo segundo del artículo 34.9 ET.

Distribución de la jornada y régimen de turnos:

- a) Las empresas podrán distribuir la jornada establecida a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa, por secciones o departamentos,

por períodos estacionales del año, o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda o cualquier otra modalidad.

b) Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará al 15 % de la jornada anual con los topes máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá exceder de un máximo de diez horas o en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de sesenta horas.

Los límites fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa por acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

c) La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de la plantilla.

d) Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato, la persona trabajadora hubiera realizado un exceso de horas en relación a las que les correspondería con una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación con un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

3. Turnicidad:

Cuando concurren causas técnicas, económicas, organizativas o eventualmente productivas, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en los términos del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán implantar temporal o indefinidamente un sistema de turnos con prestación de servicios de lunes a domingo o «cuarto o quinto turno» que afecte a toda o a una parte de la plantilla.

En todo caso se habrán de respetar los mínimos de descanso semanal y diario previstos en el RD 1561/1995 sobre jornadas especiales.

Durante el tiempo en que las personas trabajadoras presten sus servicios en este sistema de «cuarto o quinto turno», percibirán un complemento por día efectivamente trabajado de 4,87 €.

Relevos: En las empresas que tengan establecido el sistema de trabajo a turnos, la persona trabajadora está obligada a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, por un tiempo de la espera que no exceda de dos horas, debiendo comunicar la persona la incidencia del relevo a su superior. En todo caso, ese tiempo será abonado al precio de la hora extraordinaria.

Ampliaciones de jornada

Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre la representación de las personas trabajadoras y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a sus Organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter imprevisible derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) Las realizadas en el servicio de mantenimiento por horneros/horneras o cocedores/cocedoras: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados y Delegadas de Personal y Delegados y Delegadas Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando la causa y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

La cuantía a percibir o compensar por cada hora extraordinaria será:

1. Para las compensadas económicamente, un 25% más del valor ordinario, de acuerdo con la fórmula establecida en el anexo número 3 del presente Convenio.

2. Para las compensadas mediante descanso, se incrementará cada hora extraordinaria en un 50% siendo acumulables en días completos.

La elección de uno u otro sistema corresponderá a la persona trabajadora. De elegirse la opción número 2, esta y la empresa fijarán la fecha o fechas de disfrute en el momento de su ofrecimiento y aceptación.

CAPÍTULO IX

Permisos, licencias y vacaciones

Artículo 35. *Licencias retribuidas.*

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación, a licencias retribuidas, percibiendo el salario base en los siguientes casos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los quince días y con un máximo de treinta días naturales. Estos días se podrán disfrutar inmediatamente antes o después de celebrado el mismo, sin que pueda comenzar su disfrute en día festivo o de descanso de la persona trabajadora.

b) Cinco días laborables por enfermedad grave con hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Son parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad los siguientes: hijos o hijas (incluso los hijos o hijas del cónyuge o pareja de hecho procedentes de anteriores uniones, si conviven con la persona trabajadora), madres, padres, hermanos o hermanas y abuelos o abuelas de ambos cónyuges, nueras o yernos y nietos o nietas. Estos cinco días podrán ser

utilizados por el trabajador previo acuerdo con la empresa, bien de forma continuada o bien de otra forma, pero siempre en jornadas completas, y condicionados a la subsistencia de la baja médica que da origen a esta licencia.

Tres días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Son parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad los siguientes: hijos o hijas (incluso los hijos o hijas del cónyuge o pareja de hecho procedentes de anteriores uniones, si conviven con la persona trabajadora), madres, padres, hermanos o hermanas y abuelos o abuelas de ambos cónyuges, nueras o yernos y nietos o nietas.

c) Si alguno de los motivos que se contemplan en el apartado b) del presente artículo, obliga a un desplazamiento fuera de la población de residencia, citado, se seguirán las siguientes normas:

- Desplazamientos a una distancia superior a 300 km, cinco días.
- d) Exámenes en centros de enseñanza oficial, el tiempo que sea necesario para ello.
- e) Traslado de domicilio más de 300 km, cuatro días; y hasta 300 km, dos días.
- f) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo necesario que haga falta, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.
- g) Para acudir a cita médica con especialista de la Seguridad Social, dispondrá de un permiso retribuido de seis horas anuales.
- h) En cuanto al permiso por nacimiento, adopción o acogida, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo y demás normativa reguladora.

Otras situaciones no retribuidas:

- a) Un día no retribuido por fallecimiento de tíos o tías carnales.
- b) Las personas trabajadoras acogidas a programas de rehabilitación de alcoholismo o drogodependencia disfrutarán del permiso no retribuido necesario para asistir a dichos programas.

Las situaciones previstas en este artículo a favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de parejas de hecho de cualquier tipo inscritas en su caso en el registro público

Artículo 36. *Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.*

A los delegados y delegadas Sindicales o cargos de relevancia nacional y provincial de las centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones de Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor negociadora, y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre y cuando la empresa se encuentre afectada por las negociaciones en cuestión.

Artículo 37. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de veintidós días laborables, retribuidas a razón del Salario base, plus convenio y plus personal, y el personal que perciba prima de producción o similar, se le abonará la media del importe percibido por ese concepto en los tres meses inmediatamente anteriores al mes de vacaciones.

La persona trabajadora que cese en el trabajo tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le quede por disfrutar.

Calendario de vacaciones: Todas las empresas elaborarán durante el primer trimestre del año, en concierto con la representación legal de las personas trabajadoras,

un calendario de vacaciones en el que se fijarán las fechas en que cada persona trabajadora disfrutará su período de vacaciones durante el año en curso, que será hecho público a través del tablón de anuncios.

La persona trabajadora mantendrá su derecho a disfrutar las vacaciones anuales, cuando la fecha fijada para su disfrute coincida con una situación de IT, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO X

Modificación y Suspensión del contrato de trabajo

Movilidad geográfica

Artículo 38. *Traslados.*

Los traslados de personal que impliquen cambio de residencia podrán efectuarse: Por solicitud de la persona interesada, por acuerdo entre esta y la empresa, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud de la persona trabajadora, previa aceptación de la empresa, esta carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, que nunca serán inferiores a los mínimos establecidos en el presente Convenio.

3. En caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa podrá llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con la persona trabajadora, siempre que se le garanticen todos los derechos que tuviese adquiridos. En todo caso, la persona trasladada percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción, incluyendo los gastos de traslado de los familiares que convivan con ella, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses del salario real. Si la persona trabajadora optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

4. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, cuando el traslado sea forzoso, nunca será inferior a treinta días naturales.

Artículo 39. *Excedencia forzosa.*

Excedencia por cargo público o sindical: La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical a nivel del Estado, Comunidad Autónoma o provincia que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

Artículo 40. *Excedencia voluntaria.*

1. La persona trabajadora, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. La persona excedente deberá comunicar a la empresa su intención de reincorporarse al puesto de trabajo con una antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia.

Artículo 41. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

Este derecho contemplado en el artículo 37.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación a las parejas de hecho de cualquier tipo inscritas en el registro público correspondiente.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 42. *Faltas y sanciones.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:

1. Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

1.1 De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de treinta días naturales sin causa justificada.

1.2 No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.3 El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa ni perturbe el trabajo de las demás personas, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

1.4 Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.5 Falta de aseo y limpieza personal.

1.6 No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

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

1.8 La embriaguez ocasional.

1.9 Simular necesidades fisiológicas perentorias o prolongar las ausencias por tiempo superior al que sea preciso.

1.10 Uso del teléfono móvil durante la jornada de trabajo, sin previo permiso expreso y para cada caso concreto, a excepción de las actividades propias de la representación legal de las personas trabajadoras.

1.11 Usar reproductores musicales mediante auriculares en los oídos.

1.12 Fumar en instalaciones de la empresa, excepto en zonas habilitadas.

1.13 Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres y oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de la representación legal de las personas trabajadoras en actuaciones propias de su cargo.

1.14 Cambiar, mirar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros y las compañeras sin la debida autorización de la persona interesada.

1.15 No entregar a la empresa los partes de baja por enfermedad común o accidente no laboral en el plazo de tres días naturales contados a partir del día siguiente al de la baja médica.

2. Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

2.1 Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de treinta días naturales.

2.2 Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin justificación.

2.3 Intervenir en juegos en horas de trabajo.

2.4 No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

2.5 La simulación de enfermedad o accidente.

2.6 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud de cualquier persona en plantilla.

2.7 Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

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

2.9 Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

2.10 La reincidencia en los hechos o conductas calificadas como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre cuando haya mediado sanción.

2.11 La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.

2.12 El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

2.13 Proporcionar información falsa a la Dirección o sus superiores, en relación con el servicio o trabajo.

2.14 Agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente.

2.15 Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

2.16 No advertir con la debida diligencia a sus superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.

2.17 Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.

2.18 Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que la persona trabajadora tenga a su cargo, cuando se derive peligro para las demás personas trabajadora.

2.19 El uso para particulares de internet y del correo electrónico de la empresa.

3. Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

3.1 Más de seis faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses.

3.2 Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3.3 El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

3.4 Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

3.5 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. En cualquier caso y antes de proceder a la sanción, se propondrá a la persona trabajadora la posibilidad de acudir a terapias de rehabilitación. Este supuesto no se aplicará en caso de reincidencia.

3.6 Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia firme condenatoria de los tribunales de justicia competentes, por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro hecho que pueda motivar desconfianza hacia ella.

3.7 Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

3.8 Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia grave a la empresa, si no media autorización de la misma.

3.9 Las ofensas verbales y malos tratos físicos al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a sus familiares convivientes, salvo que medie provocación.

3.10 Causar accidentes graves a las demás personas trabajadoras por imprudencia o negligencia inexcusable.

3.11 La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objetos de sanción.

3.12 El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

3.13 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

3.14 Los actos que merezcan la calificación legal de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera incurrir la persona trabajadora.

3.15 La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

3.16 Autolesionarse en el trabajo.

3.17 El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidentes para otras personas trabajadoras.

3.18 El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

3.19 La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

3.20 La desobediencia a sus superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para las demás personas trabajadoras.

3.21 No acudir al trabajo sin causa justificada dentro de los cuatro días siguientes al día señalado como comienzo de la campaña, cuando la persona con contrato fijo de carácter discontinuo haya sido preavisada oportunamente.

3.22 Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad, la falta de consideración debida a la dignidad personal y el acoso sexual ejercidos sobre cualquier persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa, aunque no pertenezca a la misma.

Artículo 43. *Aplicación de sanciones.*

1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, atendiendo a las circunstancias y gravedad de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días naturales.
- c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días naturales.
- Despido disciplinario.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden en el punto 1 y para su graduación, se tendrá en cuenta:

- a) Mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.
- b) Categoría profesional de quien comete la falta.
- c) Repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. Previamente, a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el comité de empresa o delegados y delegadas de personal, o resto de personas en su caso.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

Artículo 44. Expediente contradictorio.

La formación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita de la jefatura de la empresa con las designaciones de persona instructora y de secretaria. Comenzarán las actuaciones tomando declaración a quien comete la falta y testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

b) Seguidamente serán oídos el comité de empresa, delegados y delegadas de personal o el resto de personas. Se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

c) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

d) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar el duplicado la persona interesada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al comité o delegados y delegadas de personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por la persona infractora.

CAPÍTULO XII**Representación legal de las personas trabajadoras****Artículo 45. Delegados y delegadas sindicales.**

Se reconocerá un delegado o una delegada sindical perteneciente a las Centrales Sindicales que tengan la condición de más representativas del presente Convenio, en aquellos centros de trabajo cuyas plantillas excedan de 60 personas, y cuando los Sindicatos posean en los mismos una afiliación del 10% de aquella.

Deberá estar trabajando en la empresa.

Será preferentemente miembro del Comité de Empresa, designado de acuerdo con los estatutos del Sindicato a quien represente.

Artículo 46. Funciones de los delegados y las delegadas sindicales.

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de las personas afiliadas del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, comités de Seguridad y Salud e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

c) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa o delegados y delegadas de personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, teniendo obligación de guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d) Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por las leyes, y convenio colectivo a los Comités de Empresa y delegados y delegadas de personal.

e) S les oirá por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a la plantilla en general y personas afiliadas al Sindicato.

f) Se les informará asimismo y se les oirá por la empresa con carácter previo:

1) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas afiliadas a su Sindicato.

2) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de la plantilla.

3) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

g) Podrá recaudar las cuotas de sus afiliados y afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con las mismas, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

h) En aquellos centros de trabajo en los que se haya implantado el nivel de índice de productividad que se señala en este convenio, tendrá facultad para vigilar la aplicación del mismo.

i) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a las respectivas personas afiliadas al Sindicato, y a la plantilla en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar visible, donde se garantice un adecuado acceso al mismo por la plantilla.

j) Respecto al crédito de horas mensuales retribuidas, que en su caso le corresponden para el ejercicio de sus funciones de representación, podrán ser acumulativas por períodos trimestrales, entendiéndose que transcurrido el mismo quedará cancelado automáticamente el saldo que pudiera existir por horas no consumidas en tales menesteres.

k) En aquellos centros de trabajo en los que materialmente sea factible, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que ejerza las funciones o tareas que como tal le corresponda.

l) Ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

m) En materia de contratación laboral o subcontratación de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 47. *Comités de empresa y delegados y delegadas de personal.*

Las personas trabajadoras que tengan dieciocho años cumplidos, y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes legales de las personas trabajadoras tal y como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa, Delegados y delegadas de Personal, las siguientes funciones:

a) Recibir información por la Dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad; sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a las personas asociadas.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trata: Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del Estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

La dirección de la empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité o Delegado y Delegada para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

A estos efectos, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a llevar a cabo lo establecido en la legislación vigente sobre derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras en materia de contratación laboral.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las materias siguientes:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos oficiales o Tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de la plantilla o de sus familiares.

d) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

e) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) La representación legal de las personas trabajadoras observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto a) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) Velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 48. *Garantías de la representación legal de las personas trabajadoras.*

a) No se les podrá despedir ni sancionar durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que se oír, aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa o restantes Delegados y Delegadas de Personal, y el Delegado o Delegada del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se le reconociera como tal en la empresa.

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

b) No se les podrá discriminar en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

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

d) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la ley permita y serán abonadas por la empresa siempre y cuando se presente justificación de la central sindical correspondiente.

La representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdo con el sindicato al que pertenezca, tendrá derecho a la acumulación de horas de sus diferentes representantes en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo relevársele de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de designación como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivo o Comisiones de Interpretación de los mismos, que les afecten y por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurrieran tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas a fin de prever su asistencia a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

Artículo 49. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Lo pactado en este capítulo mantendrá la misma vigencia que el convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Artículo 50. *Descuentos de cuotas sindicales.*

A requerimiento de las personas trabajadoras de cualquier Central Sindical, las empresas descontarán en la nómina mensual de la plantilla el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona interesada en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta del banco o caja al que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de transferencia o ingreso a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 51. *Asambleas en la empresa.*

Las empresas facilitarán la celebración de asambleas de sus plantillas en los centros de trabajo, cuando fueran solicitadas con tres días de antelación a la realización, fuera de las horas de trabajo y siempre que las condiciones objetivas lo permitan.

A estas asambleas podrán asistir y participar las personas representantes de los Sindicatos a los diferentes niveles, local, provincial, autonómico, estatal, etc.

CAPÍTULO XIII

Igualdad de trato y oportunidades*Exposición de motivos*

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

- Favorecer la aplicación de las políticas de igualdad mediante la inclusión de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.
- Establecer medidas para la prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, el cual se incluye como artículo 57 del presente convenio colectivo, siendo de aplicación en las empresas que no dispongan de uno propio y sirviendo de referencia para el resto de las empresas.
- Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sectorial de este convenio, en particular a través de la eliminación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.
- Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Artículo 52. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector del presente convenio, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, ocupación de puestos de responsabilidad, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, en la afiliación y en la participación en las organizaciones sindicales.

Para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, se implantarán una serie de medidas, incluidas las de acción positiva, que servirán como punto de partida para mejorar las situaciones de desigualdad existentes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo se realizarán sin excluir, directa e indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.
2. Clasificación profesional. Se realizará un estudio con el fin de comprobar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todo el ámbito de la clasificación profesional, partiendo de una valoración objetiva de los puestos de trabajo.
3. Promoción profesional. Se garantizará el equilibrio de presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de responsabilidad, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente acordadas para cada caso concreto.
4. Formación profesional. Se garantizará el acceso a la Formación respetando en todo momento el principio de igualdad de trato y oportunidades. A tal efecto se podrán

establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores y trabajadoras del sexo menos representado. Asimismo, las empresas ofrecerán formación y sensibilización en igualdad a sus trabajadores y trabajadoras.

5. Retribución. Se respetará el principio de igual retribución para trabajos de igual valor.

Se eliminará cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución que pudiera existir, para ello se analizará en cada una de las empresas el sistema de remuneración para asegurar el principio de igualdad retributiva, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 53. *Planes de igualdad.*

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de personas trabajadoras.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Concepto: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Contenido: Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Diagnóstico de situación: Las empresas realizarán un diagnóstico de situación, cuya finalidad será obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, acceso al empleo, formación, retribución, clasificación y promoción profesional, etc.

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Estas medidas, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinadas preferentemente a las áreas de: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, segregación ocupacional, condiciones laborales, violencia de género, etc.

Todos aquellos Planes de Igualdad que pertenezcan al ámbito de aplicación del presente convenio, deberán registrarse tal y como recoge el artículo 2.1.f. del Real Decreto 713/2010, a efectos de registro y publicación de los Planes de Igualdad.

Artículo 54. *Objetivos de los Planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos a alcanzar en base a los datos obtenidos y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Alcanzar procesos de selección con perspectiva de género que eviten la segregación vertical y horizontal, con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para la incorporación.
- b) Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos de mando y/o responsabilidad, de modo que no exista segregación vertical ni «techo de cristal».
- c) Reducir la temporalidad y la parcialidad en el empleo femenino.
- d) Garantizar el acceso a la formación en igualdad de condiciones.
- e) Conseguir la sensibilización en igualdad y en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Garantizar la igualdad retributiva.
- g) Eliminar cualquier posible riesgo para la salud de las trabajadoras y garantizar la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva en la empresa.
- h) Fomentar la corresponsabilidad para conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres mediante campañas de sensibilización, difusión de permisos, excedencias legales existentes o medidas de acción positiva dirigidas a los hombres para fomentar la implicación en las responsabilidades familiares.
- i) Difundir y ampliar los derechos y garantías para las mujeres víctimas de violencia de género.
- j) Difundir las competencias de los Delegados y las Delegadas de Igualdad contemplados en el Artículo 53 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 55. *Registro obligatorio de los Planes de Igualdad.*

La inscripción de los Planes de igualdad será obligatoria. Se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. La inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de dichos planes.

La solicitud de inscripción de los planes de igualdad deberá ir acompañada del modelo de hoja estadística establecido en el RD 713/2010, de 28 de mayo.

Artículo 56. *Delegado o Delegada de Igualdad.*

En las empresas de más de 150 personas trabajadoras que tengan uno o más centros de trabajo, las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal tendrán derecho a designar, al menos, un Delegado o una Delegada de Igualdad.

Las funciones y competencias de los Delegados o las Delegadas de Igualdad serán aquellas que les reconozca el Plan de Igualdad.

En empresas de menos de 150 personas trabajadoras será posible la designación de uno o más Delegados o Delegadas de Igualdad siempre que exista acuerdo entre las empresas y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal. Sus funciones serán las acordadas específicamente por las partes.

Artículo 57. *Distintivo «igualdad en la empresa».*

Si la empresa solicitara el distintivo «igualdad en la empresa», deberá entregar a la representación laboral unitaria, copia de dicha solicitud y de la documentación que la acompañe para que esta pueda emitir informe respecto a las medidas, planes o programas en base a los que se realice dicha solicitud.

De emitirse el citado informe, la empresa lo incorporará a la documentación a registrar para la solicitud del distintivo.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada por la empresa respecto a la resolución administrativa que resuelva la solicitud, así como sobre su vigencia, prórrogas, suspensión, revocación o renuncia.

Artículo 58. *Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.*

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades integrada por 4 miembros en representación de cada una de las partes firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente Capítulo.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario, al menos una vez al año, y con carácter extraordinario cuando se estime oportuno.

La Comisión elaborará su régimen de funcionamiento y, entre otras, tendrá las siguientes funciones:

- Atender a términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
- Seguimiento genérico de la evolución de los Planes de Igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.
- Si así se pacta en el seno de la misma, se podrá elaborar un estudio específico con datos desagregados por sexo en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres.
- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades de este sector.

Dicha comisión se hará extensiva a la igualdad LGTBI, que entre otros desarrollará los siguientes contenidos:

- Cláusulas antidiscriminatorias que incluyan la orientación sexual y la identidad de género.
- Definiciones de tipos de familias en las que estén incluidas las parejas que forman lesbianas, gais y bisexuales.
- Asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo.
- Vigilancia de la salud específica, que se garantizará con personal formado e informado en orientación sexual e identidad de género.
- Desarrollo de protocolos de salud con orientación al tratamiento del VIH que contendrán campañas divulgativas.
- Desarrollo de protocolos de prevención del acoso discriminatorio por orientación sexual e identidad de género.
- Campañas divulgativas de sensibilización hacia la orientación sexual e identidad de género.

Artículo 59. *Violencia de género.*

Es víctima de violencia de género la mujer que es o ha sido objeto de actos de violencia física o psicológica, agresiones a la libertad sexual, amenazas, coacción o privación de libertad ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubieran

convivido. En el caso de trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección:

– Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogable hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora víctima de violencia solicitar prestación o subsidio por desempleo.

– Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora solicitar prestación o subsidio por desempleo.

– La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

– La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario y flexibilidad en materia de horarios y jornadas facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

– Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

– No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora consecuencia de la violencia de género. En estos casos, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad.

– Nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos antes señalados (reducción/ordenación jornada, cambio de centro o suspensión).

Artículo 60. *Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso sexual y/o por razón de sexo.*

Este protocolo se corresponde con los contenidos mínimos que al menos deben implementarse en las empresas, pudiendo ampliar su contenido a través de la negociación en aquellas empresas con obligación de negociar planes de igualdad.

1. Declaración de principios:

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 las personas trabajadoras 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, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «*el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos*

específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de toda la plantilla.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, son incompatibles, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objeto prevenir y erradicar las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y laboral.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Objetivo del protocolo:

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en sus modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

El presente protocolo de acoso cumple, asimismo, con los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la acción empresarial frente a denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona.

3. Definición de conductas constitutivas de acoso:

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

– Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

– Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario, incluso agresiones físicas.

– Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

– Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros y compañeras o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

En ningún caso estos ejemplos pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso sexual, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo: Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

– Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

– Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).

– Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

– Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

– Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.

– Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por su sexo.

En ningún caso estos ejemplos pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

3. Ciberacoso o acoso virtual.

Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

4. Medidas de prevención contra el acoso:

La nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 «Prevención y sensibilización en el ámbito laboral», la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.

- La empresa deberá promover la sensibilización y ofrecerán la formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales.

- Diagnóstico previo de la situación real de mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo), y valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales.

- Promover un entorno cultura de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento a la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

- 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 eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La Empresa mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. Ámbito de aplicación y vigencia:

Este código de conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa.

Aquellas empresas auxiliares que operen en el centro o centros de trabajo de la empresa deberán ser informadas de los términos de este documento vigilando que se respete el presente protocolo.

A la finalización de cada plan de igualdad, el protocolo renovará su vigencia por la duración del siguiente plan y se revisará si fuera necesario, sin perjuicio de que, en

función de las necesidades que se detecten en su seguimiento, se pueda modificar, incorporar acciones o actualizar a los cambios legales.

6. Procedimiento de actuación:

a) Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

b) Procedimiento:

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación sindical, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

c) Requisitos de la denuncia:

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá copia sellada de la misma en la que se reflejará la fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

Es importante destacar que, además de las entrevistas que se puedan realizar, también podrá tomarse información cualitativa y cuantitativa como indicadores de percepción, o indicadores del Servicio de Prevención, como por ejemplo:

Información cuantitativa:

- Indicadores de productividad tales como:
 - Aumento significativo de días de baja por enfermedad.
 - Tasa anormal y elevada de absentismo.

- Petición de bajas o permisos sin motivos suficientemente justificados.
- Retrasos reiterados y no suficientemente justificados.
- Aumento de la conflictividad o Descenso de la productividad o calidad de determinados turnos o equipos.

– Indicadores de percepción tales como:

- Índices de participación en encuestas de clima laboral excesivamente bajos.
- Índices de satisfacción de la plantilla excesivamente bajos en determinados grupos o colectivos.

– Indicadores del Servicio de Prevención o de actividad preventiva:

- Aumento de determinadas patologías aparentemente sin justificación fisiológica.

Información cualitativa:

- Incremento de la rumorología interna.
- Sensación de mal ambiente, entorno carente de energía.
- Observación de comportamientos anómalos de determinados grupos o individuos propios de la fase de estigmatización (aislamiento, incomunicación).

d) Órgano instructor:

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta, y por la parte social las personas que forman parte de la comisión de seguimiento y evaluación de cada plan de igualdad o persona designada por esta, o la persona delegada de igualdad, en su defecto.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas afectadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

e) Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

f) Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad, la medida de

separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

g) Elaboración del informe:

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

h) Acciones a adoptar del procedimiento:

Si queda constatada la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona acosadora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona acosada la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el órgano instructor propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

i) Finalización del procedimiento y medidas a adoptar por el órgano instructor:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

j) Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceras personas.

No obstante, a lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

7. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo:

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

- Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

CAPÍTULO XIV

Seguridad y salud en el trabajo

Exposición de motivos

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a la plantilla, de la formación a los mismos y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

Artículo 61. *Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.*

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (CCOO del HABITAT, y FICA Industria, Construcción y Agro. de UGT) y cuatro de la representación empresarial (HISPALYT) firmantes de este Convenio.

Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo.

Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

- Desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo, pudiendo dictar las normas que fueran necesarias, y concretar en el sector la normativa de salud laboral que pueda ser publicada.
- Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.

- Realizar propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.
 - Elaborar planes de formación específica para los trabajadores y las trabajadoras.
 - Desarrollar criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.
 - Proponer, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.
 - Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- a) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de Conflicto Colectivo que tenga relación con la materia planteada del Convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el Conflicto.
- b) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren.
- c) Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si estas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar personas que les asesoren.

Artículo 62. *Organización preventiva.*

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan, así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. La representación legal de las personas trabajadoras participará en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

- a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se expone la plantilla en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.
- d) Que se ha previsto una adecuada gestión y mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.
- f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de la plantilla.

i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de la plantilla, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el periodo en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el periodo.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados y las delegadas de prevención para facilitarles su presencia.

Artículo 63. *Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.*

La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Tendrá obligación de observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Tendrá obligación de seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 64. *Vigilancia de la salud.*

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará a la persona interesada y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

2. Toda persona trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición suya.

3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de la plantilla se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de su persona.

4. Los informes previos de la representación legal de las personas trabajadoras en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se

hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud de la persona trabajadora o de sus compañeros y compañeras de trabajo.

5. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente Convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4.º del artículo 22 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre.

6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser personal a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados y las delegadas de prevención.

7. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hallen sometidas las personas trabajadoras comprendidas en el presente convenio, del que se informará previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 65. *Prendas de trabajo y equipos de protección individual.*

1. Toda la plantilla dispondrá de un equipamiento de ropa de trabajo completo en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellas personas de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a su sustitución.

De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado o delegada de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre persona trabajadora y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado o delegada de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, la empresa estará obligada a entregar los equipos de protección individual a quienes se lo soliciten.

Artículo 66. *Formación.*

Se definen adecuados en el ámbito de este Convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

La formación inicial que deberá recoger entre otras:

- Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
- Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
- Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a toda la plantilla:

- Técnicas preventivas de oficio y función.
- Medios, equipos y herramientas.
- Interferencias en actividades.
- Derechos y obligaciones.
- Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a quienes la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.

Artículo 67. *Delegados de prevención.*

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados y Delegadas de prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

Los delegados y delegadas de prevención dispondrán de un crédito horario de 4 horas mensuales para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición suya, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.

Tendrán las facultades añadidas de medioambiente, debiéndose facilitar la siguiente información:

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Artículo 68. *Comité de Seguridad y Salud.*

En los centros de trabajo donde existan más de 50 personas trabajadoras se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el centro de trabajo formado por dos delegados o delegadas de prevención, nombradas entre los delegados y delegadas del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntarán formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que la representación de las personas trabajadoras considere oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación

de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado o delegada de prevención.

Quienes componen el servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas, si las partes lo consideran oportuno, con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al Comité.

Artículo 69. *Situaciones especiales de riesgo.*

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 24 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la persona trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el 100% de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente, durante el periodo de lactancia y hasta que el hijo o la hija alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por nacimiento, adopción o acogida a la finalización de este.

Cuando una persona fuera considerada especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, se le deberá destinar a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 70. *Derecho a expediente contradictorio.*

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que se oírán, además de la persona interesada, integrantes de la representación legal de las personas trabajadoras y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado o la Delegada de Prevención en su caso.

Artículo 71. *Agentes Sectoriales de prevención.*

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo se encargará de desarrollar y concretar en el sector, la Estrategia Española de Salud Laboral tras su aprobación en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, al igual de cuantas disposiciones en materia de salud laboral afecten al sector. El desarrollo y su implantación en el sector de Tejas y Ladrillos deberá estar finalizado antes de los seis meses posteriores a la aprobación de las disposiciones relativas a esta materia.

Artículo 72. *Órgano Paritario sectorial estatal.*

1. El Órgano Paritario sectorial para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo entre las plantillas y empresas de Tejas y Ladrillos es un instrumento de carácter estatal, constituido al amparo de este Convenio que podrá integrarse en la Comisión Paritaria sectorial de Seguridad y Salud.

2. El ámbito de actuación de este órgano será estatal.

3. El órgano se denomina «Órgano Paritario Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Tejas y Ladrillos».

Artículo 73. Funciones.

Las funciones del Órgano Paritario estatal son las siguientes:

- a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el Sector de Tejas y Ladrillos, así como, de los derechos y obligaciones preventivas de la empresa y de la plantilla en esta materia.
- b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el Sector.
- c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos para el personal del Sector.
- d) Elaboración de una memoria anual.
- e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.
- f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.
- g) Organización y control general de visitas a los centros de trabajo de empresas del sector. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de:
 - Los servicios de prevención (propios o ajenos) o,
 - De otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.
- h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.
- i) Presentación y gestión de proyectos entre la FPRL u otras entidades públicas o privadas.
- j) Desarrollar y concretar la aplicación de cuantas disposiciones en materia de salud laboral afecten a las empresas afectadas por este convenio.

Artículo 74. Sede.

La sede del Órgano Paritario para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Tejas y Ladrillos será inicialmente en la sede de HISPALYT, sita en Madrid, Calle Orense, 10.

Artículo 75. Composición.

1. El Órgano Paritario está compuesto por ocho miembros, cuatro representantes empresariales y cuatro de las centrales sindicales, y será presidido por quien acuerde el propio órgano.
2. El Órgano Paritario estará asistido por una Secretaría, que será elegida de entre sus miembros.
3. Las partes señaladas en el párrafo 1 podrán asistir a las reuniones con el asesoramiento que consideren necesario.

Artículo 76. Nombramientos.

1. Los miembros del Órgano Paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por representación empresarial de otra, por la representación sindical.
2. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo reelegirse por periodos de igual duración.

Artículo 77. Ceses.

1. Los miembros del Órgano Paritario cesarán en su cargo por:
 - a) Cumplimiento de su mandato.
 - b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.

- c) Por renuncia expresa.
- d) Por fallecimiento.

2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, por la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución.

Artículo 78. *Reuniones.*

Las reuniones ordinarias del Órgano Paritario serán trimestrales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando así lo estime su Presidencia.

La convocatoria de reuniones se hará por su Presidencia por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

Artículo 79. *Financiación.*

El Órgano Paritario se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

- a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.
- b) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceras personas.
- c) De los recursos que pudiera obtener por su participación en materia de formación preventiva y su acreditación.

Artículo 80. *Seguimiento de la accidentalidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes.*

El Órgano Paritario desarrollará las actividades encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes que se produzcan en el Sector, en especial de los graves y mortales.

Artículo 81. *Organización y control de visitas a las empresas.*

1. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre plantillas y empresas, el Órgano Paritario organizará un plan genérico de visitas a centros de trabajo del sector. Esta finalidad se enmarca en lo establecido en la Estrategia Española de Salud y Seguridad.

2. Las visitas se realizarán por las personas designadas por las organizaciones que la integran, respetando siempre el principio de paridad.

3. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para las visitas a las empresas recibirán la formación específica necesaria.

4. De cada una de las visitas se realizará el correspondiente informe.

El carácter reservado de toda la información, comprende a las personas designadas para las visitas, respecto de cualquier persona física o jurídica distinta de la propia comisión paritaria específica sectorial de ámbito inferior, por lo que deberán guardar sigilo profesional. En ningún caso, podrá este surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio Órgano Paritario.

Por lo tanto, las personas que realicen las visitas deberán limitarse a la elaboración del oportuno informe sin inmiscuirse en las funciones representativas y técnicas que se desarrollen en la empresa.

Artículo 82. *Información sectorial.*

Para favorecer una mayor implicación de empresas y plantillas en la acción preventiva, el Órgano Paritario estatal en materia de seguridad y salud en el Sector de Tejas y Ladrillos, desarrollará una actividad de información en los términos siguientes:

- a) Necesidad del cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Incidir en las actividades subsectoriales y en los trabajos que puedan ser de alto riesgo.
- c) Elaboración de un programa de estadísticas para el Sector con el fin de proporcionar los datos de accidentalidad y poder determinar las acciones a aplicar.
- d) Actividades del Órgano Paritario, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

Artículo 83. *Ciclos de formación del sector en prevención.*

Los ciclos de formación constarán de dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades del sector:

- a) El primer ciclo comprenderá la formación inicial sobre los riesgos del Sector y contendrá los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente, deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo. Esta formación inicial impartida en el primer ciclo no exime a la empresa de su obligación de informar a la persona trabajadora de los riesgos específicos en el centro y en el puesto de trabajo. Se impartirá esta formación de forma presencial.
- b) El segundo ciclo deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o familia profesional.

Artículo 84. *Coordinación y homogeneización de la formación.*

El organismo paritario debe homogeneizar en todo el territorio nacional los planes y contenidos de la formación que se impartan en materia de seguridad y salud del sector.

Artículo 85. *Primer ciclo de formación.*

El primer ciclo de formación en prevención de riesgos laborales del Sector es la acción formativa inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales, cuyo objetivo principal es conseguir que las personas trabajadoras adquieran los conocimientos necesarios para identificar tanto los riesgos laborales más frecuentes, como las medidas preventivas a implantar a fin de eliminarlas o minimizarlas.

El segundo ciclo de formación en prevención de riesgos laborales del Sector se configura por puesto de trabajo o por oficios.

CAPÍTULO XV

Derechos digitales

Artículo 86.

Las empresas articularán los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respeto de los derechos establecidos en los arts. 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

Cláusula adicional primera. *Derecho supletorio.*

En cuanto a lo no pactado en este convenio, las partes firmantes se someten expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Normas de desarrollo.

Cláusula adicional segunda. *Cláusula de no aplicación.*

En referencia al artículo 82.3 del E.T., y cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que pudieran afectar a la empresa por la aplicación del Convenio, las empresas afectadas sólo podrán no aplicar el régimen salarial y el resto de materias susceptibles de inaplicación legalmente establecidas, del presente Convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

La no aplicación del convenio, será pactada entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o para el caso de no existir dicha representación legal, con la representación «ad hoc» regulada en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud la retribución a percibir por la plantilla de dicha empresa y el periodo de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, previo abono de los gastos establecidos por la Comisión Paritaria.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas. Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del convenio.

La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique, caso de desestimarse su petición, no venga obligada al abono de los atrasos.

Cláusula adicional tercera. *Adhesión al ASAC.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya, así como, en su caso, al reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de las plantillas y empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional que representan.

ANEXO 1

Indemnizaciones por accidente

Todas las empresas dispondrán durante la vigencia del presente Convenio de una póliza de accidentes que cubra las contingencias de muerte e incapacidad permanente (tanto total, absoluta y gran invalidez) para los casos derivados de accidente laboral y enfermedad profesional:

	Euros
Gran invalidez.	51.700
Fallecimiento.	51.700
Inv. permanente absoluta.	51.700

	Euros
Inv. permanente total.	30.800
Inv. permanente parcial (*).	30.800

(*) Sobre el capital indicado se le abonará a la persona trabajadora o beneficiaria la indemnización que corresponda de aplicar la siguiente escala de porcentajes:

	Porcentaje
Por la pérdida completa o impotencia funcional absoluta y permanente de ambos brazos o manos, piernas o pies; o de un brazo o de un pie, un brazo y una pierna y una mano y un pie.	100
Enajenación mental, absoluta e incurable.	100
Ceguera absoluta o parálisis completa.	100
Pérdida total de movimiento de toda la columna vertebral, con o sin manifestaciones neurológicas.	100
Pérdida total de un brazo.	60
Pérdida total del movimiento del hombro.	25
Pérdida total del movimiento del codo.	20
Pérdida total del movimiento de la muñeca.	20
Pérdida total del pulgar y del índice.	40
Pérdida total de tres dedos comprendidos el pulgar o el índice.	35
Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar o el índice.	25
Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice.	30
Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar.	20
Pérdida total del pulgar sólo.	20
Pérdida total del índice sólo.	15
Pérdida total del dedo mayor, del anular o meñique.	10
Pérdida total de dos dedos de estos últimos dedos (la pérdida anatómica total de un metacarpiano será equivalente a la pérdida de la tercera falange del dedo y mano al que corresponda).	15
Pérdida total de una pierna o amputación por encima de la rodilla.	50
Pérdida total de una pierna por debajo de la rodilla o amputación de un pie.	40
Amputación parcial de un pie comprendiendo todos los dedos.	40
Pérdida completa de los movimientos de la garganta de un pie.	20
Pérdida de movimiento de la articulación subastragalina.	10
Pérdida total del dedo gordo de un pie.	10
Pérdida total de uno de los demás dedos de un pie.	5
Fractura no consolidada de una pierna o un pie.	25
Fractura no consolidada de una rótula.	20
Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla.	20
Acortamiento por lo menos de 5 cm de un miembro inferior (la pérdida anatómica total de un metatarsiano será equivalente a la pérdida de la tercera falange del dedo a que corresponda).	15

	Porcentaje
Pérdida completa de movimientos de la columna cervical, con o sin manifestaciones neurológicas.	33
Pérdida completa de movimientos de la columna dorsal, con o sin manifestaciones neurológicas.	33
Pérdida completa de movimiento de la columna lumbar, con o sin manifestaciones neurológicas.	33
Pérdida total de un ojo o reducción a la mitad de la visión binocular.	30
Si la visión del otro estaba perdida antes del accidente.	50
Sordera completa de los dos oídos.	40
Sordera completa de un oído.	10
Si la sordera del otro existía antes del accidente.	20
Pérdida total de una oreja.	75
Pérdida total de las dos orejas.	15
Deformación o desviación del tabique nasal que impida la función normal respiratoria.	5
Pérdida total de la nariz.	15
Pérdida total del maxilar inferior o ablación completa de la mandíbula.	25
La pérdida de sustancia ósea en la pared craneal será equivalente a un porcentaje de un 1 por 100 por cada cm ² , siempre que no haya sido sustituida por materiales adecuados, pero con un máximo de un 15 por 100.	

ANEXO 2

Ayudas, pluses y dietas

Ayuda por gastos de sepelio (cuantías): 3.300 euros.

Plus nocturno en horno o cocedero: 2,26 euros/día.

Importe de la dieta diaria: 79,10 euros/día.

Importe de media dieta: 20,07 euros/día.

ANEXO 3

Cálculo de las horas ordinarias

La forma de cálculo del importe del salario hora ordinaria se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Salario base anual más plus convenio anual más plus personal anual de la persona trabajadora, todo ello dividido por 1750 horas anuales.

ANEXO 4

Tablas salariales

Se adjuntan como parte integrante de este Convenio las tablas salariales para 2023, 2024, y 2025, aplicándose dichas tablas, a partir del uno de enero de cada año respectivamente.

Tabla convenio 2023 (anual)

Nivel	Salario base	Plus convenio	Año
I	16.731,10	4.451,29	21.182,39
II	16.317,82	4.451,29	20.769,11
III	16.143,48	4.451,29	20.594,77
IV	15.949,46	4.451,29	20.400,75
V	15.776,54	4.451,29	20.227,83
VI	15.610,80	4.451,29	20.062,09
VII	15.436,63	4.451,29	19.887,92
VIII	15.227,53	4.451,29	19.678,82
IX	15.053,17	4.451,29	19.504,46
X	14.919,04	4.451,29	19.370,33
XI	10.668,71	4.451,29	15.120,00

Tabla convenio 2023 (mensual)

Nivel	Salario base	Plus convenio	Mes
I	1.195,07	317,93	1.513,00
II	1.165,53	317,93	1.483,46
III	1.153,08	317,93	1.471,01
IV	1.139,23	317,93	1.457,16
V	1.126,89	317,93	1.444,82
VI	1.115,04	317,93	1.432,97
VII	1.102,59	317,93	1.420,52
VIII	1.087,66	317,93	1.405,59
IX	1.075,21	317,93	1.393,14
X	1.065,64	317,93	1.383,57
XI	762,07	317,93	1.080,00

Tabla convenio 2024 (anual)

Nivel	Salario base	Plus convenio	Año
I	17.233,03	4.584,82	21.817,85
II	16.807,35	4.584,82	21.392,17
III	16.627,78	4.584,82	21.212,60

Nivel	Salario base	Plus convenio	Año
IV	16.427,94	4.584,82	21.012,76
V	16.249,83	4.584,82	20.834,65
VI	16.079,12	4.584,82	20.663,94
VII	15.899,72	4.584,82	20.484,54
VIII	15.684,35	4.584,82	20.269,17
IX	15.504,76	4.584,82	20.089,58
X	15.366,61	4.584,82	19.951,43
XI	10988,78	4.584,82	15.573,60

Tabla convenio 2024 (mensual)

Nivel	Salario base	Plus Convenio	Mes
I	1.230,92	327,46	1.558,38
II	1.200,49	327,46	1.527,95
III	1.187,67	327,46	1.515,13
IV	1.173,40	327,46	1.500,86
V	1.160,69	327,46	1.488,15
VI	1.148,49	327,46	1.475,95
VII	1.135,66	327,46	1.463,12
VIII	1.120,28	327,46	1.447,74
IX	1.107,46	327,46	1.434,92
X	1.097,60	327,46	1.425,06
XI	784,94	327,46	1.112,40

Tabla convenio 2025 (anual)

Nivel	Salario base	Plus convenio	Año
I	17.750,02	4.722,36	22.472,38
II	17.311,57	4.722,36	22.033,93
III	17.126,61	4.722,36	21.848,97
IV	16.920,77	4.722,36	21.643,13
V	16.737,32	4.722,36	21.459,68
VI	16.561,49	4.722,36	21.283,85
VII	16.376,71	4.722,36	21.099,07
VIII	16.154,88	4.722,36	20.877,24
IX	15.969,90	4.722,36	20.692,26
X	15.827,60	4.722,36	20.549,96
XI	11.318,44	4.722,36	16.040,80

Tabla convenio 2025 (mensual)

Nivel	Salario base	Plus convenio	Mes
I	1.267,84	337,28	1.605,12
II	1.236,50	337,28	1.573,78
III	1.223,30	337,28	1.560,58
IV	1.208,60	337,28	1.545,88
V	1.195,51	337,28	1.532,79
VI	1.182,94	337,28	1.520,22
VII	1.169,72	337,28	1.507,00
VIII	1.153,88	337,28	1.491,16
IX	1.140,68	337,28	1.477,96
X	1.130,52	337,28	1.467,80
XI	808,49	337,28	1.145,77

Revisión salarial. Para el año 2026 las tablas salariales, con independencia de los pactos que las partes pudiesen alcanzar en la negociación del nuevo convenio colectivo, serán las correspondientes a las que se fijan para 2025, incrementadas en la diferencia que pudiese producirse entre el IPC acumulado de los ejercicios 2024 y 2025 y el 6%, con un máximo de 2 puntos.

ANEXO 5

Modelo de denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO		
1		
SOLICITANTE:		
Persona afectada Representación de la plantilla	Recursos Humanos Servicio de prevención	
Departamento persona afectada (indicar): Otros (indicar):		
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA:		
Nombre y Apellidos		
DNI/NIE	Teléfono de contacto	
Sexo	Correo de contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA:		
Centro de trabajo	Puesto de trabajo	
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA(S) ACOSADORA(S):		
Nombre y Apellidos		
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA:		
Centro de trabajo	Puesto de trabajo	
DESCRIPCION DE LOS HECHOS:		
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan...)		
POSIBLES TESTIGOS:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:		
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo detallar:		

Disposicion final.

Se capacita a la Comisión Paritaria de este convenio para adaptar el registro de jornada a las modificaciones legales que pudieran publicarse sobre esta materia.