

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5700 *Resolución de 12 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo Cofely-Cofely España, SA/Engie Servicios Energéticos, SA.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo del grupo de empresas Grupo Cofely (Cofely España, SA/Engie Servicios Energéticos, SA) (código convenio núm. 90104003012021), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2024, de una parte, por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC. OO. Industria y UGT FICA, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 4 de marzo de 2025, 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, 12 de marzo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO COFELY

En Madrid, a 19 de diciembre de 2024, reunidos los miembros relacionados a continuación que integran la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo Cofely (la «Comisión Negociadora»), conformada, de un lado por los designados por la Dirección del Grupo Cofely, y de otro los sindicatos CC. OO. Industria y UGT FICA que ostentan la consideración de más representativos a nivel estatal, y reconociéndose todos ellos como interlocutores válidos con la capacidad y legitimidad necesaria de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 87.1 y 89 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el «Estatuto de los Trabajadores»), suscriben el texto del II Convenio Colectivo del Grupo Cofely (el «II Convenio Colectivo»).

Por la Dirección del Grupo Cofely (integrado por las sociedades Cofely España, SA y Engie Servicios Energéticos, SA):

- Doña Vanesa Sánchez-Ulloa Segura.
- Doña Cristina Fernández Castro.
- Don Miguel Bascones Pérez-Fragero.
- Don Ángel Martí Egea.

Por los sindicatos CC. OO. Industria y UGT FICA, que ostentan la consideración de más representativos a nivel estatal en los términos previstos en párrafo tercero del artículo 87.1, en relación con el artículo 87.2.a), ambos del Estatuto de los Trabajadores:

- Don Dionisio de Toro Torrijos (sindicato CC. OO.).
- Don Francisco José Prado López (sindicato CC. OO.).
- Don Luis García Guijo (sindicato CC. OO.).
- Don Raúl García Jara (sindicato CC. OO.).
- Don Raúl Benítez Sarmiento (sindicato CC. OO.).
- Don Pablo Alcántara Valero (sindicato CC. OO.).
- Don Juan Cruz Fuentes Lencina (sindicato CC. OO.).
- Don Francisco Javier Simón Ballesteros (sindicato CC. OO.).
- Don Antonio José Carmona Huertas (sindicato UGT).
- Doña Beatriz Aranda Carranza (sindicato UGT).
- Don Francisco Javier Galiano (sindicato UGT).
- Don Juan Alberto García (sindicato UGT).
- Don Alejandro Ruiz Nieto (sindicato UGT).

CAPÍTULO I

Aplicabilidad

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente II Convenio Colectivo se extiende a las sociedades que integran el Grupo Cofely; esto es, Cofely España, SA y Engie Servicios Energéticos, SA («Cofely» o la «Empresa» o el «Grupo»), y será de aplicación a todas las personas trabajadoras contratadas por cualquiera de esas dos sociedades.

En la medida en que en el sector del metal opera con carácter habitual la subrogación convencional y que en dicho caso la Empresa puede verse obligada a respetar las condiciones laborales de origen de dichos trabajadores, se acuerda que los preceptos del II Convenio Colectivo que así lo indiquen expresamente, no resultarán de aplicación a aquellas personas trabajadoras que se incorporen al Grupo a partir del 1 de enero de 2025 como consecuencia de una subrogación legal y/o convencional.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente II Convenio Colectivo se aplicará en todos aquellos centros de trabajo que la Empresa tenga establecidos o establezca en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente II Convenio Colectivo se fija en tres años y abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2027.

La denuncia del II Convenio Colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse, por escrito, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de no mediar denuncia, este prorrogará automáticamente su contenido normativo por periodos anuales.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Las condiciones pactadas en este II Convenio Colectivo forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente II Convenio Colectivo absorberán y compensarán todos los existentes en la Empresa en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los

mismos, incluyendo aquellos regulados en los convenios colectivos provinciales de la industria del metal y el convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal o de cualquier otro convenio colectivo que eventualmente pudiera resultar de aplicación.

Cualquier mejora económica establecida por la Empresa, con independencia de la denominación y naturaleza que adopte, podrá ser compensada y absorbida con los incrementos anuales que se pacten entre la representación sindical y empresarial.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Si como consecuencia de un conflicto colectivo iniciado tras la firma del II Convenio Colectivo, los órganos judiciales competentes o la autoridad laboral, en el ejercicio de las funciones que le son propias, entendieran que debe de aplicarse a la plantilla cualquier derecho o importe/complemento salarial regulado en algún convenio colectivo provincial de la industria del metal o en el convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, o en cualquier otro convenio colectivo que eventualmente pudiera resultar de aplicación, las partes se obligarán a negociar y adaptar el/los artículo/s que correspondan; y hasta que se alcance dicho acuerdo se estará a lo dispuesto por órganos judiciales competentes o la autoridad laboral, siendo que si declaran la aplicación de un precepto de un convenio colectivo provincial, en dicha provincia dicho convenio colectivo se aplicará en su integridad, sustituyendo todo lo dispuesto en este II Convenio Colectivo.

Artículo 6. *Garantía personal.*

A toda persona trabajadora que, en el momento de entrada en vigor del II Convenio Colectivo, tuviera condiciones salariales personales más beneficiosas que las que aquí se establecen, estas le serán respetadas a título personal, siempre que, examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas en cómputo global y anual que las que ahora se establezcan.

Las condiciones salariales garantizadas a título personal, exclusivamente las contempladas en los artículos 27 y 28 de este II Convenio Colectivo, experimentarán los mismos incrementos que a nivel general se pacten.

Artículo 7. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente II Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Jurisdicción Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal. También se estará a lo dispuesto en los acuerdos nacionales del sector metal o convenios colectivos del sector del metal (industria siderometalúrgica o asimilada) de ámbito nacional y/o provincial respetando los acuerdos provinciales de Empresa, en todos los casos.

Como excepción a lo anterior, se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos provinciales del sector del metal (industria siderometalúrgica o asimilada) en lo que se refiere a la regulación relativa a la subrogación de personas trabajadoras.

Artículo 8. *Comisión Paritaria de Vigilancia del convenio.*

– Constitución:

Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia del II Convenio Colectivo (la «Comisión Paritaria») como organismo de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento del convenio compuesta por 5 miembros por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

– Funciones:

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- La interpretación auténtica del convenio.
- Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Se podrán constituir en el ámbito del presente II Convenio Colectivo, comisiones paritarias de materias concretas que deberán constar por escrito tanto en la composición como en las competencias.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

– Reuniones:

La Comisión Paritaria podrá elaborar su reglamento de funcionamiento, dando respuesta a cualquier cuestión planteada por cualquier persona trabajadora del Grupo, y celebrará una reunión como mínimo cada seis meses y cuantas reuniones sean solicitadas por cada una de las partes.

– Sumisión de cuestiones a la Comisión Paritaria:

Ambas partes convienen poner en conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del II Convenio Colectivo para que la Comisión Paritaria emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión Paritaria se de audiencia a las partes interesadas.

La Comisión Paritaria resolverá, con o sin acuerdo, en el plazo de diez días naturales, cuantas cuestiones le sean planteadas, salvo en aquellas cuestiones en las que se establezca un plazo máximo legal diferente, en cuyo caso habrá que estar al mismo.

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo corresponde a la Empresa, que la llevará a cabo en el ejercicio de sus facultades de organización, planificación, dirección y control de la ejecución del trabajo, mediante la disposición de las instrucciones y normas de funcionamiento necesarias, según la legislación vigente.

Sin merma de dicha autoridad, los representantes legales de las personas trabajadoras participarán en las materias, con las funciones y de la forma que en cada caso establezca la legislación vigente a través de las diferentes comisiones de trabajo existentes en el presente II Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

Empleo

Artículo 10. *Política de empleo.*

La buena marcha de la Empresa, así como la creación y el mantenimiento del empleo dependen en gran medida de la capacidad competitiva de la organización para hacer frente a las necesidades del mercado y a los nuevos retos tecnológicos de una manera ágil y flexible.

En este contexto se han introducido en el presente II Convenio Colectivo medidas que garantizan conseguir hitos fundamentales:

- Rejuvenecimiento de plantilla a través de la jubilación parcial/contrato de relevo con carácter de empleo fijo.
- Establecimiento de la clasificación profesional en grupos profesionales que permitan la movilidad funcional dentro del mismo grupo y entre grupos consecutivos.
- Sabiendo que la consecución de estos objetivos es lo que asegura la buena marcha de la Empresa, las partes firmantes se comprometen a tener una voluntad positiva y proactiva en el desarrollo del presente II Convenio Colectivo.

Artículo 11. *Cargas de trabajo.*

La Empresa se compromete a mantener un número estable de personas trabajadoras en plantilla siempre y cuando la carga de trabajo se mantenga estable o aumente, y no concurran otras causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

Cuando disminuya la carga de trabajo, o concurran otras causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor hasta niveles que pudieran poner en peligro el empleo en la Empresa o su propia viabilidad, la Empresa convocará a la Comisión Paritaria de Política de Empleo con el objeto de, conjuntamente, estudiar y negociar soluciones no traumáticas para las personas trabajadoras que pudieran verse afectadas por dicha situación.

Cuando la carga de trabajo aumente, la Empresa informará documentalmente a la Comisión Paritaria de Política de Empleo sobre las necesidades del momento en relación con el personal sujeto al ámbito de aplicación de este II Convenio Colectivo.

Artículo 12. *Reubicación de la plantilla por pérdida de contratos.*

Si como consecuencia de la pérdida de contratos finalizara el trabajo en cualquiera de los actuales centros de trabajo, la Comisión Paritaria de Política de Empleo estudiará la posible reubicación de la plantilla fija de ese centro en el centro de trabajo más idóneo, teniendo en cuenta tanto la calificación y especialidad de la plantilla como la situación de los restantes centros y en cualquiera de las empresas que conforman el Grupo.

Artículo 13. *Cambio de puesto de trabajo por discapacidad.*

Cuando una persona trabajadora sufra una discapacidad, y esté oficialmente reconocida, tendrá prioridad para ocupar otro puesto de trabajo que se adapte a su nueva situación, antes de convocar vacantes. La plaza será cubierta cuando la persona trabajadora supere los requisitos del perfil del puesto.

La persona trabajadora percibirá las retribuciones fijas que viniera percibiendo en su anterior puesto de trabajo, pero no se le garantizan los complementos de puesto de trabajo o retribución variable que percibiera en su anterior puesto de trabajo.

Artículo 14. *Comisión Paritaria de Política de Empleo.*

a) Constitución y composición:

Se crea una Comisión Paritaria de Política de Empleo cuyo objeto es favorecer las condiciones de empleo en la Empresa de tal forma que permita afrontar los compromisos contractuales que se suscriban con el cliente, fortaleciendo una posición competitiva y con ello asegurar el nivel de empleo y viabilidad de los proyectos.

La presente comisión, cuya duración será la misma que el II Convenio Colectivo, estará compuesta por cinco miembros en representación del Comité Intercentros del Grupo y tres miembros en representación del Grupo. Las posibles ausencias podrán ser

cubiertas por quienes fueran designados como suplentes, previa notificación a la otra parte, con una antelación mínima de una semana.

b) Competencias:

Será responsabilidad de la citada comisión:

– Analizar la información que le sea entregada relativa a los ámbitos de su competencia, debiendo guardar el requerido sigilo profesional cuando se trate de información reservada o confidencial.

– Emitir su opinión sobre la procedencia o improcedencia de los asuntos de su competencia, opinión que en ningún caso será vinculante, y que será tenida en cuenta por la dirección como valoración técnica para su estudio.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo podrá requerir de la dirección aquella información que considere necesaria para el mejor análisis y estudio de los temas de su competencia.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo será informada de las vacantes que se produzcan, de los puestos de trabajo a cubrir, las condiciones que se deben reunir y las características de las pruebas de selección.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo deberá ser informada y podrá emitir informe no vinculante antes de:

- Reubicación de la plantilla por pérdida de contratos.
- Cambio de puesto de trabajo por discapacidad.
- Jubilación parcial y contratos de relevo.
- Transformación en indefinidos de contratos temporales.
- Nuevas contrataciones.
- Contratación de personal con discapacidad.
- Contratación de cónyuge viudo o huérfanos de personas trabajadoras de la Empresa.
- Utilización de empresas de trabajo temporal.
- Utilización de empresas subcontratadas.
- Ingresos.
- Periodo de prueba.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo recibirá información sobre las variaciones significativas de la carga de trabajo firme y provisional del Grupo Cofely. La información se facilitará por escrito y versará detalladamente sobre:

- Proyectos.
- Capacidad correspondiente a cargas.
- Personas trabajadoras necesarias por proyectos afectadas.
- Desarrollo del plan de mantenimiento que incluye desarrollo y entregas.
- Plan de servicios a contratar a empresas externas.

La dirección informará a la Comisión Paritaria de Política de Empleo, con carácter previo a la subcontratación de trabajos o servicios a otras empresas, de los siguientes extremos:

- Nombre de la empresa externa, estimación del número de personas trabajadoras a subcontratar, categoría profesional de las mismas y formación en prevención de riesgos laborales.
- Trabajos o actividades a subcontratar.
- Duración prevista de la subcontrata.
- Situación real de la plantilla con respecto al servicio y actividades mencionadas.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo podrá actuar cuando el proceder de las empresas subcontratadas sea negligente o inadecuado.

c) Reuniones:

La Comisión Paritaria de Política de Empleo se reunirá:

– Con carácter previo a la subcontratación de servicios a una empresa externa para analizar la información recibida y emitir su opinión no vinculante y recomendaciones sobre la procedencia o improcedencia de dicha contratación en el plazo de diez días naturales.

– Trimestralmente para recibir la información detallada anteriormente, y la información complementaria que podrá solicitar de la dirección.

– Siempre que se considere necesario, a propuesta de cualquiera de las partes, comunicando previamente las causas que lo motivan.

CAPÍTULO III

Iniciación y extinción de la relación laboral

La iniciación y extinción de las relaciones laborales se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento en esta materia.

Artículo 15. *Contratación.*

La contratación de personas trabajadoras se realizará de acuerdo con lo que determina el Convenio Estatal del Sector del Metal y el Estatuto de los Trabajadores.

El empresario comunicará a los representantes legales de las personas trabajadoras el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente, prevaleciendo el criterio de promoción interna.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Las nuevas contrataciones se notificarán y justificarán a los representantes de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que se incorporen a la Empresa por subrogación, mantendrán la antigüedad que tuvieron en su anterior contrato con su anterior empresa y el salario bruto fijo que tuvieron reconocida a la fecha de su incorporación, adaptándose esta a los conceptos retributivos establecidos en este II Convenio Colectivo, con las solas excepciones que se pudieran determinar a lo largo del presente II Convenio Colectivo.

Artículo 16. *Contratos de duración determinada.*

– Contratos de formación en alternancia:

La contratación de personas trabajadoras mediante contratos formativos se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose suscribir contratos de formación en alternancia.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de las personas trabajadoras cuya contratación sea de esta naturaleza, será fijada en proporción al tiempo de trabajo efectivo respecto de la fijada en el presente II Convenio Colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

– Contratos formativos para la obtención de práctica profesional:

La contratación de personas trabajadoras mediante contratos formativos se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose suscribir contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada conforme al nivel de estudios.

A tenor de lo establecido en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad será la correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

– Contratos temporales por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora:

La Empresa podrá celebrar contratos temporales por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Período de prueba.*

La Empresa podrá concertar por escrito un periodo de prueba de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, con sujeción a los límites de duración que se establecen a continuación:

- Grupo 1: seis meses.
- Grupo 2: seis meses.
- Grupo 3: dos meses.
- Grupo 4: dos meses.
- Grupo 5: quince días.

Ambas partes acuerdan establecer que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el transcurso del mismo, reanudándose el día en que la persona trabajadora se reincorpora a su puesto de trabajo, siempre que así se pacte en el contrato de trabajo.

Solo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba si así consta expresamente por escrito, todo ello con sujeción a lo establecido por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Jubilación obligatoria.*

Dentro de los objetivos de política de empleo de este II Convenio Colectivo, el mantenimiento del volumen de empleo y el rejuvenecimiento de la plantilla son dos hitos fundamentales a conseguir.

En este sentido, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que la Empresa pueda proceder a la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a los sesenta y ocho años, siempre y cuando concurren los requisitos y circunstancias previstos en cada momento en la normativa de aplicación para imponer la jubilación obligatoria.

Artículo 19. *Jubilación parcial.*

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector las Partes acuerdan que, en el marco de la jubilación parcial, se utilizará el contrato de relevo de conformidad con lo recogido en los artículos 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando así lo acuerden la Empresa y la persona trabajadora que cumpla con los requisitos legalmente establecidos, esta podrá acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación en los términos legalmente establecidos.

En aplicación y plena vigencia del acuerdo del año 2009, cuando la persona trabajadora voluntariamente desee acogerse al sistema de jubilación parcial, la Empresa facilitará todos los medios para que la persona trabajadora, cumpliendo todos los requisitos legales, acceda a dicha situación.

Artículo 20. *Excedencias.*

Se producirá el reingreso automático al finalizar el período de excedencia obtenido por parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad por cuidado a cargo. Si fuera por cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, con el requisito previo de notificarlo con un mes de antelación a la fecha prevista para su reincorporación.

La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa, en el bien entendido de que existirá vacante en tanto el puesto que ocupaba la persona trabajadora excedente no haya sido cubierto por otra persona trabajadora de nuevo ingreso.

La persona trabajadora que solicite excedencia voluntaria deberá comunicar a la Empresa su voluntad de acceder a esta situación de excedencia con un preaviso de treinta días naturales. El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la Empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Artículo 21. *Extinción del contrato.*

Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales, convencionales y reglamentarias que sean de aplicación.

Serán causas de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 Estatuto de los Trabajadores y 51 del presente II Convenio Colectivo. Cuando una persona trabajadora incurra en una o en varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la Dirección de la Empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquel.

La persona trabajadora firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquella.

Los representantes de las personas trabajadoras en la Empresa serán informados de la falta cometida y previamente de la extinción laboral impuesta, al objeto de que manifiesten lo que crean conveniente, sin que el parecer de estos vincule a la Empresa.

Artículo 22. *Extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora.*

La persona trabajadora que cese voluntariamente deberá preavisar a la Empresa por escrito con al menos un mes en el caso de los grupos profesionales 1 y 2 y quince días naturales en el resto del personal.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la Empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

CAPÍTULO IV

Formación y promociónArtículo 23. *Formación.*

La formación profesional es un factor decisivo para mejorar la aptitud profesional de las personas trabajadoras, y para aumentar la competitividad de la Empresa.

Las partes firmantes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todas las personas trabajadoras y fomentar, muy especialmente, la acción formativa de carácter profesional.

Las personas trabajadoras tienen el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que corresponden a su trabajo y permitan su promoción profesional.

La dirección de recursos humanos realizará, junto con las direcciones operativas y direcciones funcionales el estudio y desarrollo de los planes formativos encaminados al perfeccionamiento profesional del personal, con la participación de la Comisión Interna de Formación en las atribuciones que esta tiene asignadas.

– Se realizará un plan de formación para cada año de vigencia del presente II Convenio Colectivo.

– En este plan de formación deben desarrollarse materias técnicas relacionadas con las actividades de mantenimiento e instalaciones y aspectos técnicos que permitan mejorar las capacidades profesionales y habilidades técnicas para cada uno de los grupos profesionales y personal que lo integran.

– El Grupo comunicará al Comité Intercentros, todo cambio tecnológico que lleve aparejadas necesidades de reciclaje, reordenación profesional, formación, etc. Lo anterior, con objeto de diseñar planes específicos formativos.

Artículo 24. *Promoción.*

– Se establece como criterio de promoción en la Empresa el de la capacidad profesional de la persona trabajadora valorada, precisamente, por el procedimiento de concurso oposición.

– Quedan exceptuadas del contenido de este artículo las promociones a secretarías y secretarios de alta dirección, chófer de dirección y las integradas en los grupos profesionales 1 y 2, que serán de libre designación.

– Las promociones se mantendrán con la periodicidad de la vigencia de este II Convenio Colectivo.

– El proceso de promoción citado en el apartado 1, está regulado por la norma de promoción, que será publicada y distribuida adecuadamente.

– Ambas partes acuerdan que la validez de la norma de promoción queda supeditada a los efectos de su desarrollo en el tiempo, reservándose la posibilidad de revisarla íntegramente de común acuerdo entre la representación del Grupo y el Comité Intercentros.

CAPÍTULO V

Sistema retributivoArtículo 25. *Retribuciones del personal.*

La nómina se ingresará el día 28 del mes en curso, de no ser posible se realizará el ingreso tres días hábiles antes de final de mes. Respecto del abono de la nómina del mes de diciembre, se estará a lo fijado en el artículo 30 del presente II Convenio Colectivo.

Los conceptos remunerados, se ajustarán a la nomenclatura, sistemática y cuantía que establece este II Convenio Colectivo.

Se entiende que son conceptos salariales, sujetos, por tanto, a las retenciones y deducciones que legalmente correspondan de acuerdo con la normativa fiscal y de seguridad social, los que detallamos a continuación:

– Salario anual bruto pactado: siendo este la retribución pactada, en su cómputo anual, entre la persona trabajadora y la Empresa, estará compuesta exclusivamente por los siguientes conceptos: Salario Base; Complemento Convenio Colectivo; y Mejora Voluntaria Empresa. El salario anual bruto pactado se percibirá en doce mensualidades (coincidentes con los doce meses naturales del año) y dos pagas extraordinarias.

– Pluses salariales: cantidades que percibe la persona trabajadora en función de las circunstancias de su trabajo o de los especiales esfuerzos que, para garantizar la calidad del mismo, debe realizar. Tendrán la consideración de complementos salariales las primas de cantidad o calidad que la Empresa, en virtud del trabajo a realizar, determine concretamente con la persona trabajadora, así como el expresamente señalado en este II Convenio Colectivo.

– Conceptos extra-salariales: aquellos que compensan a la persona trabajadora por los gastos que en ejercicio de su trabajo debe realizar, estando por tanto exentos de retenciones y deducciones en los términos establecidos en cada momento por la normativa fiscal y de seguridad social. Enumeramos los siguientes: dieta, media dieta, media dieta especial y kilometraje, tal y como se definen en los artículos 37 a 39.

Artículo 26. *Incremento salarial.*

Incrementos anuales mínimos garantizados no absorbibles ni compensables en los conceptos: Salario Base y Complemento Convenio Colectivo durante la vigencia de este II Convenio Colectivo:

Una vez establecida la estructura salarial fijada en el presente capítulo, todas las personas trabajadoras afectadas por el presente II Convenio Colectivo tendrán garantizado anualmente, para los años de vigencia ordinaria del II Convenio Colectivo, el incremento salarial con efectos del mes de enero de cada ejercicio conforme se especifica a continuación:

– Para el año 2025, se garantiza un incremento salarial mínimo consistente en calcular el 3,00 % del Salario Base y el Complemento Convenio Colectivo aplicado a cada persona trabajadora una vez actualizados los citados conceptos retributivos a 1 de enero de 2025. Este incremento tendrá efecto desde el día 1 de enero de 2025.

– Para el año 2026, se garantiza un incremento salarial mínimo consistente en calcular el 3,00 % del Salario Base y el Complemento Convenio Colectivo aplicado a cada persona trabajadora una vez actualizados los citados conceptos retributivos a 1 de enero de 2026. Este incremento tendrá efecto desde el día 1 de enero de 2026.

– Para el año 2027, se garantiza un incremento salarial mínimo consistente en calcular el 2,50 % del Salario Base y el Complemento Convenio Colectivo aplicado a cada persona trabajadora una vez actualizados los citados conceptos retributivos a 1 de enero de 2027. Este incremento tendrá efecto desde el día 1 de enero de 2027.

Las partes firmantes aclaran que el incremento salarial previsto en este precepto se aplicará, cada año, con carácter posterior a la actualización del Salario Base y Complemento Convenio Colectivo conforme a lo indicado en los artículos siguientes.

Artículo 27. *Salario base.*

Salario base: será equivalente al que le corresponda a cada persona trabajadora según el convenio colectivo provincial de la industria del metal de la provincia de referencia, o cualquier otro convenio colectivo que eventualmente pudiera resultar de

aplicación, tras el proceso de convergencia a tablas y teniendo en consideración su adaptación al sistema de clasificación profesional de la Empresa.

Se devengará proporcionalmente al tiempo de permanencia de la persona trabajadora en la plantilla de la Empresa en cada año natural, teniendo forma de pago mensual.

Convergencia a tablas salariales de salario base entre el II Convenio Colectivo y los convenios provinciales de las industrias siderometalúrgicas o asimiladas:

– Las partes firmantes del II Convenio Colectivo se han comprometido a garantizar que ninguna persona trabajadora perciba una retribución global inferior a la que percibiría en caso de que le resultara de aplicación el convenio colectivo provincial de la industria del metal de la provincia de referencia. En caso de que así fuera, la Empresa se compromete a regularizar dicha situación.

– Por tanto, para los años de vigencia del II Convenio Colectivo, el importe de salario base para cada grupo profesional coincidirá con el salario base previsto en las tablas salariales de cada convenio colectivo provincial de la industria del metal de la provincia de referencia (o el vigente en cada uno de esos años).

Las partes actualizarán anualmente las tablas salariales para cada provincia y grupo profesional, haciéndose constar la equivalencia entre los grupos profesionales del presente II Convenio Colectivo con los grupos profesionales previstos en el convenio colectivo provincial de la industria del metal de la provincia de referencia.

Artículo 28. *Complemento Convenio Colectivo.*

Este complemento integrará los conceptos, cantidades e importes de los complementos salariales recogidos en los distintos convenios colectivos provinciales de la industria del metal (según el que resulte de aplicación a cada persona trabajadora, en función de la provincia de su lugar de trabajo) o cualquier otro que eventualmente pudiera resultar de aplicación, a excepción de aquellos que se encuentren regulados por otros complementos salariales homólogos o similares en el II Convenio Colectivo (ej. plus de absentismo). A efectos enunciativos y no limitativos, los siguientes conceptos retributivos se incluyen en el Complemento Convenio Colectivo: antigüedad, carencia de incentivos, plus jefe de equipo, plus convenio, plus asistencia, puntualidad y productividad.

El Complemento Convenio Colectivo de cada persona trabajadora será actualizable con los complementos de los convenios colectivos provinciales de la industria del metal que puedan eventualmente resultar de aplicación, o cualquier otro convenio colectivo que pudiera resultar de aplicación.

Se devengará proporcionalmente al tiempo de permanencia del trabajador en la plantilla de la Empresa en cada año natural, teniendo forma de pago mensual.

El Complemento Convenio Colectivo será compensable y absorbible respecto de todos los conceptos económicos regulados a día de hoy o en el futuro en los convenios colectivos provinciales de la industria del metal y el convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal o cualquier otro que eventualmente pudiera resultar de aplicación, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de estos conceptos económicos.

Artículo 29. *Mejora Voluntaria Empresa.*

Este concepto retributivo integrará la diferencia entre el salario anual bruto que venga percibiendo la persona trabajadora en la fecha de entrada en vigor del II Convenio Colectivo y la suma de las percepciones anuales de Salario Base y Complemento Convenio Colectivo detalladas en los artículos anteriores.

Se devengará proporcionalmente al tiempo de permanencia del trabajador en la plantilla de la Empresa en cada año natural, teniendo forma de pago mensual.

La Mejora Voluntaria Empresa será compensable y absorbible respecto de todos los conceptos económicos regulados a día de hoy o en el futuro en los convenios colectivos provinciales de la industria del metal y el convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal o cualquier otro que eventualmente pudiera resultar de aplicación, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de estos conceptos económicos.

Artículo 30. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias, de devengo semestral, que se percibirán a finales del mes de junio y diciembre.

En concreto, la paga extraordinaria del mes de diciembre se abonará junto con la nómina de dicho mes en el día 20 de diciembre de cada año o en el día anterior en caso de ser el día 20 inhábil.

El importe de cada una de las citadas pagas equivaldrá a una mensualidad del salario anual bruto pactado.

El devengo de estas pagas extraordinarias será prorrateado, cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorguen y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a incapacidad temporal.

Artículo 31. *Plus complemento de destino.*

Aquellas personas trabajadoras que perciban al menos treinta y seis meses de forma permanente este plus, siempre que este complemento no tenga entre sus causas desplazamientos o traslados de centro de trabajo, o la acumulación de pluses a título no exhaustivo como nocturnidad, turnicidad o disponibilidad para la atención a clientes (servicio de guardia 24h), consolidarán como parte de su salario anual bruto pactado el importe anual que vieran percibiendo, incluyéndose este importe en el Complemento Convenio Colectivo.

Artículo 32. *Plus de nocturnidad.*

Se entiende por plus de nocturnidad aquel importe que percibe la persona trabajadora cuando presta sus servicios en el horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Todas las personas trabajadoras que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento mínimo de nocturnidad equivalente a un 25 por 100 calculado sobre el salario base de convenio. Este complemento se regirá por las normas siguientes:

– Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se calculará, exclusivamente, sobre las horas trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas.

– Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro (en una misma jornada laboral), se cobrará el complemento por toda la totalidad de dicha jornada.

Se hace constar que se consideran personas trabajadoras nocturnas por su propia naturaleza, y, por tanto, quedan exceptuadas del cobro del plus de nocturnidad, aquellas que ocupen los siguientes puestos de trabajo: vigilante de noche, porteros y serenos que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

De igual manera quedan excluidos del mencionado complemento todas las personas trabajadoras ocupadas en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la Dirección de la Empresa dentro de los límites legales. Con objeto de que las personas trabajadoras no trabajen en horario nocturno de manera continua, la Empresa debe cambiar los turnos de trabajo cada dos semanas, como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyos supuestos, el Grupo oirá el informe del Comité de Empresa o delegados de personal.

Estos complementos serán independientes de las retribuciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos les corresponda.

Artículo 33. *Plus distancia.*

Se percibirá según lo pactado individualmente, en la cuantía que cada uno perciba.

Artículo 34. *Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación del valor de los incentivos, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20 % sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realizara el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese, de modo manifiesto, la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 % pasará a ser del 25 %, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 % si fuesen las tres.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Comisión Paritaria de Vigilancia del convenio.

La falta de acuerdo entre Empresa y personas trabajadoras, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por la Comisión Paritaria de Vigilancia del convenio.

Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

La persona trabajadora podrá compensar cada hora extraordinaria, bien a través de descanso compensatorio, o a través de compensación económica:

– En caso de descanso compensatorio, cada hora extraordinaria equivaldrá a una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso, pudiendo acumularse en jornadas completas.

– En caso de compensación económica, se acuerda el siguiente precio unitario para cada hora extraordinaria: 19,12 euros en el año 2025, 19,69 euros en el año 2026 y 20,18 euros en el año 2027.

Se respetarán los importes más beneficiosos que pudieran tener reconocidas determinadas personas trabajadoras a la fecha de entrada en vigor del II Convenio Colectivo.

En los restantes extremos relativos a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 36. *Retribución de domingos y festivos.*

Cuando por turno o calendario laboral la persona trabajadora deba trabajar los domingos y fiestas se abonarán como un día normal de trabajo.

En aquellos supuestos en los que trabajar domingos y festivos sea excepcional, por su calendario laboral o cuadrante personalizado, la persona trabajadora percibirá un plus festivo ordinario por la jornada completa efectivamente trabajada en domingo o festivo en que hubiera prestado sus servicios.

La persona trabajadora percibirá un plus festivo especial por la jornada completa efectivamente trabajada en los siguientes supuestos:

- Días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero: en caso de prestar servicios efectivos en el turno que se inicie entre las 22:00 y las 6:00 horas.
- Días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero: en caso de prestar servicios efectivos en cualquiera de los siguientes turnos: (i) el que se inicie entre las 6:00 y las 14:00 horas; y (ii) el que se inicie entre las 14:00 y las 22:00 horas.
- Día 26 de diciembre, en caso de ser festivo y de prestar servicios efectivos en cualquiera de los siguientes turnos: (i) el que se inicie entre las 6:00 y las 14:00 horas; o (ii) el que se inicie entre las 14:00 y las 22:00 horas.

Se acuerda el siguiente precio para el plus festivo ordinario y el plus festivo especial, que se percibirá por jornada completa efectivamente trabajada:

- Plus festivo ordinario: 47,49 euros en el año 2025, 48,91 euros en el año 2026 y 50,13 euros en el año 2027.
- Plus festivo especial: 171,61 euros en el año 2025, 176,76 euros en el año 2026 y 181,18 euros en el año 2027.

En ningún caso se podrá devengar el plus festivo ordinario y el plus festivo especial de manera simultánea por la prestación de servicios efectivos durante la misma jornada de trabajo. Así pues, la prestación de servicios efectivos durante las jornadas identificadas en este artículo supondrá el devengo del plus festivo ordinario o del plus festivo especial, en ningún caso ambos.

Se respetarán los importes más beneficiosos que pudieran tener reconocidas determinadas personas trabajadoras a la fecha de entrada en vigor del II Convenio Colectivo.

Artículo 37. *Kilometraje.*

Las personas trabajadoras que por necesidades de la Empresa tengan que realizar, en vehículo propio, desplazamientos a lugares distintos a aquel donde radique su centro de trabajo habitual, percibirán, en concepto de gastos de locomoción, la cantidad de 0,38 euros en el año por kilómetro. Esta cantidad estará exenta de deducciones y/o retenciones en los términos previstos en la normativa fiscal y de seguridad social que resulte de aplicación en cada momento.

La anterior cantidad será de 0,39 euros para el año 2026 y de 0,40 euros para el año 2027.

Se respetarán los importes más beneficiosos que pudieran tener reconocidas determinadas personas trabajadoras a la fecha de entrada en vigor del II Convenio Colectivo.

Artículo 38. *Acuerdos retributivos por prestaciones laborales específicas (H-24, corre turnos, trabajos en días festivos, otros).*

La Empresa respetará todo lo establecido en los acuerdos retributivos, usos y costumbres que existan en la actualidad en la Empresa y no se recojan en el presente II Convenio Colectivo para aquellos conceptos sistemas y criterios retributivos que afecten a situaciones de trabajos concretos y variables que no estén regulados en este II Convenio Colectivo, ejemplo H-24, corre-turnos, etc.

Artículo 39. *Salidas y viajes.*

Todas las personas trabajadoras que por necesidades y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en que radique su lugar habitual de trabajo y como consecuencia deban pernoctar fuera de su domicilio habitual, disfrutarán sobre su salario de la compensación en concepto de dieta que se establezca en este II Convenio Colectivo. Las dietas no se devengarán si la Empresa, por cualquier otro medio, se hace cargo y sufraga el 100 % de los gastos de manutención de la persona trabajadora.

Si la persona trabajadora, como consecuencia del desplazamiento a población distinta a aquella en que radique su lugar habitual de trabajo debe realizar una comida fuera de su domicilio habitual, disfrutará sobre su salario de la compensación en concepto de media dieta.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidas a la mitad (media dieta) cuando la persona trabajadora pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que la persona trabajadora solo tenga que realizar fuera de su lugar habitual de trabajo la comida del mediodía, percibirá media dieta. Si fuera otra provincia limítrofe con la del lugar habitual de trabajo de la persona trabajadora se aplicará media dieta especial.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las personas trabajadoras con independencia de su categoría profesional, excepción hecha de los viajes en transporte aéreo, marítimo o trenes especiales, que serán de segunda clase o turista.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento superan el importe de las dietas, el reembolso del exceso deberá ser pactado entre Empresa y persona trabajadora, requiriendo la correspondiente justificación.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se llevan a cabo en locales pertenecientes a la industria en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la industria o el lugar habitual de trabajo. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente el trabajo resulte ser la residencia de la persona trabajadora, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en los locales que no sean habituales, la Empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

A efectos del importe diario de compensación de los gastos por desplazamiento, se respetarán y serán de aplicación los acuerdos individuales o colectivos tanto en su importe como en el sistema de pago como en el criterio de aplicación.

Se acuerdan los siguientes importes relativos a las dietas, medias dietas normales y medias dietas especiales:

- Dieta: 64,43 euros en el año 2025, 66,36 euros en el año 2026 y 68,02 euros en el año 2027.
- Media dieta: 17,90 euros en el año 2025, 18,44 euros en el año 2026 y 18,90 euros en el año 2027.
- Media dieta especial: 32,23 euros en el año 2025, 33,20 euros en el año 2026 y 34,03 euros en el año 2027.

Se respetarán los importes más beneficiosos que pudieran tener reconocidas determinadas personas trabajadoras a la fecha de entrada en vigor del II Convenio Colectivo.

Lo previsto en este artículo no resulta de aplicación a las personas trabajadoras a quienes resulta de aplicación el Acuerdo de Aplicación al Personal del Área de

Instalaciones de Madrid de la Empresa entorno Cofely España, SA, y Engie Servicios Energéticos, SA.

CAPÍTULO VI

Jornada, calendario, vacaciones, licencias retribuidas, permisos

Artículo 40. *Jornada anual de trabajo.*

La jornada máxima de trabajo anual para los años 2025, 2026 y 2027 será de 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Dentro de dicha jornada anual de trabajo cada persona trabajadora dispondrá, para asuntos propios, de diez horas de libre disposición, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.750 horas anuales.

En el supuesto de que se produzca una modificación legislativa que implique la reducción de la jornada máxima de trabajo anual y no sea de aplicación inmediata por ley, las Partes acuerdan que para el año 2027 la jornada máxima anual prevista en el Convenio Colectivo se adaptará a la nueva jornada máxima anual que se recoja en dicha norma.

La fecha de disfrute de dichas horas se acordará entre la Empresa y la persona trabajadora, garantizando la actividad ordinaria de la Empresa y preferiblemente en vísperas de fiestas y/o vacaciones.

Tanto en los casos de jornadas continuadas o partidas no se considera tiempo de trabajo efectivo los descansos diarios y/o tiempo de bocadillo que estén establecidos.

Para las personas trabajadoras que, por sus convenios de referencia o acuerdos individuales o colectivos, antes de la firma de este II Convenio Colectivo, tuvieran menor jornada que la pactada en el presente II Convenio Colectivo, se les seguirá respetando.

Artículo 41. *Calendario laboral.*

Los calendarios laborales en los años de vigencia del II Convenio Colectivo respetarán y aplicarán los acuerdos individuales o cuadrantes personalizados y colectivos o marco que en materia de calendario laboral estuvieran establecidos en la Empresa a la firma de este convenio adaptándose a la jornada anual expuesta en el artículo anterior.

En el calendario laboral se fijará el horario de trabajo, con las horas de comienzo y terminación de la jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existan en la Empresa.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la comunidad autónoma y los descansos semanales y puentes, en su caso, que puedan acordarse por ambas partes.

En caso de desacuerdo, entre la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, sobre la elaboración del citado calendario, se someterá a la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivos de la comunidad autónoma donde radique el centro de trabajo.

En tanto no se resuelva la discrepancia, se aplicará el calendario del año anterior, con las necesarias adaptaciones.

Artículo 42. *Vacaciones.*

La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de veintidós días laborables de vacaciones remuneradas conforme a su salario anual bruto pactado.

En lo relativo al disfrute de las vacaciones se estará a lo establecido en los calendarios laborales anuales que se establezcan para cada centro de trabajo o acuerdos marco provincial.

Artículo 43. *Licencias retributivas.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación del hecho causante, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

a) Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas por parte de la persona trabajadora.

b) Hasta un máximo de dieciséis horas anuales para asistencia a consulta médica general o de cabecera. Este derecho podrá ser utilizado, además de para la asistencia a consulta de la propia persona trabajadora, para el acompañamiento a consulta médica de hijos hasta que cumplan los dieciocho años o que, excediendo de esa edad sufran alguna discapacidad certificada o a personas legalmente dependientes a cargo de la persona trabajadora cualquiera que sea su edad.

c) Un día natural: por matrimonio de padres, hijos o hermanos.

d) Un día laboral: por traslado de domicilio habitual.

e) Dos días laborales: por nacimiento de hijo (adicionales a los legalmente existentes).

f) Cinco días laborales: por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos), incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Se podrá utilizar de manera no inmediata o en días alternos, mientras se mantenga la baja médica y siempre y cuando la persona trabajadora presente el justificante médico o la documentación que así lo acredite.

g) Dos días laborales: por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

h) Tres días naturales (de los cuales dos deben ser laborales): por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, pareja de hecho, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).

i) Quince días naturales: por matrimonio de la persona trabajadora o inscripción legal de situación de pareja de hecho.

j) Un día de libre disposición para las personas trabajadoras con más de veinticinco años de antigüedad en la Empresa.

k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

l) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor.

En los casos de fallecimiento a que se refieren los apartados g) y h), cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a otra provincia, el tiempo de licencia será de cuatro días laborales.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden, exclusivamente, para la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social. Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario anual bruto pactado.

– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter político y personal:

Las ausencias que para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal seguirán los criterios de justificación expuestos en este artículo.

A título enunciativo e indicador, con carácter general, se citan los siguientes ejemplos: citación judicial como parte interesada, citación por organismos públicos de la Administración central, autonómica o local, DNI, etc. Partiendo del principio básico de que no es posible enumerar la casuística que puedan plantear el apartado anterior, los criterios generales expuestos serán aplicados por la Comisión de Interpretación y Vigilancia con la máxima responsabilidad, por lo que no existirá ningún tope de horas anuales para estas ausencias.

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

– Por el tiempo indispensable para consultas sobre reproducción asistida, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

– Para la realización de trámites de adopción o acogimiento, la persona trabajadora dispondrá de dos días naturales, previo aviso y justificación de esta situación a la Empresa. Cuando por este motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento fuera de su provincia el plazo será de cinco días naturales.

– Las licencias que correspondan a situaciones de matrimonio se extenderán a las parejas de hecho legalmente acreditadas.

– Las personas trabajadoras que cumplan los criterios legales para disfrutar del permiso de lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.

Con carácter adicional a la acumulación en jornadas completas, las personas trabajadoras podrán sustituirlo igualmente por la fórmula de acumulación en jornadas reducidas de seis horas diarias en los términos que se regulan a continuación:

A través de esta fórmula las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar del permiso por lactancia en jornadas reducidas de seis horas diarias (lunes a jueves) sin reducción de salario.

Duración:

Deberá iniciarse inmediatamente después a la finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.

Esta opción de «acumulación de permiso de lactancia en jornadas reducidas de seis horas diarias» tendrá como duración los días (en jornada reducida), provenientes de una «bolsa de horas lactancia».

La forma de cálculo de la «bolsa de horas lactancia» se expone a través del siguiente ejemplo:

- Si de media un mes normal son veintiún días laborables, habría veintiún horas de lactancia al mes, multiplicadas por cinco meses de lactancia resulta una «bolsa de horas» de ciento cinco horas.
- Si las jornadas de lunes a jueves en jornada partida son de ocho horas y cincuenta minutos (8,833 en sistema centesimal), repartir las ciento cinco horas en reducciones de jornada de dos horas y cincuenta minutos (2,833 en sistema centesimal) resultan treinta y siete jornadas de lunes a jueves en jornada partida que se transformarían en jornadas intensivas de seis horas.

La jornada laboral:

- Podrá reducirse en la diferencia entre la jornada diaria que por calendario se establezca cada año en sistema de jornada partida y jornadas intensivas de seis horas diarias para lunes a jueves.
- Deberá reducirse de manera ininterrumpida hasta agotar la totalidad de las horas disponibles.

Excepción:

Con el fin de no perjudicar a las personas trabajadoras que optasen por la «acumulación de permiso de lactancia en jornadas reducidas de seis horas diarias», si la finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, y por lo tanto su reincorporación, coincidiese con el periodo de jornada intensiva de los meses verano (meses de julio y agosto) se tomará como referencias, para el cálculo de la «bolsa de horas», el primer día laborable de inicio de la jornada en horario completo.

Las personas trabajadoras, en este caso, podrán iniciar su permiso «acumulación de permiso de lactancia en jornadas reducidas de seis horas diarias», al término de la jornada intensiva de verano, respetándose siempre como límite máximo para el disfrute de este permiso hasta el que menor hubiese cumplido nueve meses.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia estudiará soluciones para los casos de ausencia durante la jornada por incidentes imprevistos en atención a las circunstancias que concurran.

Artículo 44. *Absentismo.*

Dada la importancia que para el negocio tiene el que las horas de presencia teórica coincidan lo más posible con las horas de presencia efectiva, tanto el Grupo como el Comité Intercentros se comprometen al estudio y puesta en práctica de medidas que reduzcan el absentismo y mejoren la productividad.

a) Definición.

El absentismo es la diferencia entre el tiempo de trabajo efectivo pactado y el realizado. Es decir, son absentismo las ausencias del trabajo de una persona trabajadora durante parte o toda la jornada laboral que se suponía debía asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca.

No computarán en ningún caso a efectos del absentismo las siguientes ausencias:

- Tiempo de vacaciones.
- Horas sindicales legalmente establecidas.
- Permisos por nacimiento y cuidado del menor.
- Formación.
- Excedencia.

El absentismo se calculará cada mes como la diferencia entre las horas de presencia teórica y las horas de presencia efectiva (con las excepciones anteriores).

b) Mejora índice de absentismo: Plus de absentismo.

El personal que posea a final de año un índice de absentismo inferior o igual al 2 %, y no perciba bonus por objetivos, como compensación, durante el año siguiente, recibirá un 1 % sobre su salario base, durante los años de vigencia del II Convenio Colectivo. Esta compensación tendrá carácter de gratificación extraordinaria no siendo consolidable en los siguientes años.

Las partes acuerdan extender el derecho de abono a los supuestos de nuevas contrataciones laborales que, dentro del año natural, puedan contabilizar seis meses consecutivos de presencia en el centro de trabajo. Para dichos supuestos se concederá el derecho de cobro proporcionalmente.

La Empresa en el mes de enero de cada año publicará el listado de mejora del índice de absentismo, que se abonará en la nómina de febrero.

c) Mejora índice de absentismo: Prima de absentismo.

Las partes acuerdan el establecimiento de una prima de absentismo, extraordinaria y no consolidable, que será abonable en el mes de febrero del año 2028 a aquellas personas trabajadoras que hubieran percibido el plus de absentismo durante cada uno de los años 2025, 2026 y 2027.

Esta prima de absentismo, que será adicional al plus de absentismo regulado en este artículo, se corresponderá con un importe equivalente al 0,5 % del Salario Base anual y el Complemento Convenio Colectivo percibido por cada persona trabajadora.

d) Mejora índice de absentismo: Comisión de Seguimiento del Absentismo.

Las partes acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento del Absentismo que será paritaria y se reunirá cada dos meses con el objeto de hacer un seguimiento del absentismo en la Empresa, analizar sus causas y buscar alternativas y soluciones para reducir el mismo.

Artículo 45. *Jornada irregular.*

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad productiva de la Empresa a la carga de trabajo existente en cada momento, esta podrá distribuir, de manera irregular a lo largo del año, hasta un máximo del 10 % de la jornada máxima anual, respetando las exigencias previstas en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y conforme a las siguientes reglas:

– El calendario laboral de cada centro de trabajo se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

– La Empresa respetará el preaviso mínimo establecido legalmente que actualmente es de cinco días y comunicará a las personas trabajadoras afectadas el día y la hora de prestación de servicios resultante de esa distribución irregular, indicando la causa o causas que las motivan; no aplicándose esta jornada irregular en días festivos según calendario laboral.

– La jornada diaria podrá alcanzar un máximo de diez horas de trabajo efectivo cuando se aplique la distribución irregular de jornada.

– La distribución irregular de la jornada podrá ser aplicada de lunes a domingo, a excepción de: (i) los catorce días festivos que vengán reconocidos en el calendario laboral de cada centro de trabajo; y (ii) las vacaciones previamente autorizadas a la persona trabajadora.

– La aplicación de la distribución irregular de la jornada por la Empresa será equitativa y dentro de la misma instalación, centro de trabajo o cliente dentro de la misma provincia. La Empresa solo podrá aplicar la distribución irregular de la jornada a

las personas trabajadoras fuera de su instalación, centro de trabajo o cliente cuando la persona trabajadora lo acepte o lo solicite voluntariamente.

– La distribución irregular de la jornada no aplicará a las personas trabajadoras que no tengan cuadrante de trabajo personalizado.

– El descanso compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos, o, en su defecto, en reducciones de jornada no inferiores a cuatro horas, coincidiendo en este caso con la finalización de la jornada laboral.

– La Empresa procurará que la fecha de descanso coincida con la solicitada por la persona trabajadora, pero deberá atender a las necesidades organizativas y productivas de la Empresa.

– La distribución irregular de la jornada, así como el disfrute compensatorio del descanso tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de la jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo.

– La aplicación de la distribución irregular de la jornada no implicará variación alguna en la retribución ordinaria reconocida a la persona trabajadora y pactada en el II Convenio Colectivo, abonándose los salarios de igual manera que en el periodo de jornada regular.

Como excepción a lo anterior, en el supuesto de que, como consecuencia de la distribución irregular de la jornada de trabajo, la persona trabajadora tenga que prestar servicios en su día(s) de descanso semanal se le abonará una compensación adicional equivalente al 20 % del salario base por hora ordinaria trabajada.

– Cuando la Empresa comunique la aplicación de la distribución irregular de la jornada, la persona trabajadora, siempre y cuando no haya alcanzado el número máximo de horas extraordinarias anuales legalmente establecido, podrá decidir si las horas en que prestará servicios de conformidad con la comunicación de la Empresa se computan y abonan o compensan con el tiempo legalmente establecido como horas extraordinarias.

En el supuesto de que la persona trabajadora decida que determinadas horas se computen y abonen o compensen como horas extraordinarias, dichas horas no tendrán la consideración de horas de distribución irregular de la jornada a los efectos del límite del 10 % de la jornada máxima anual establecido en este artículo.

Una vez se alcance por la persona trabajadora el número máximo de horas extraordinarias anuales legalmente establecido, las siguientes horas tendrán la consideración de distribución irregular de la jornada y se registrarán, a todos los efectos, por lo previsto en este artículo.

– En caso de que se produzca la extinción de la relación laboral y existan horas adeudadas por la Empresa o la persona trabajadora se procederá a su regularización en la correspondiente liquidación de haberes.

– Las partes acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento de la Distribución Irregular de la Jornada que será paritaria y se reunirá cada mes con el objeto de analizar la aplicación de la distribución irregular de la jornada y su adecuación a los términos recogidos en este artículo. La Empresa deberá proporcionar la información que sobre la distribución irregular de la jornada le solicite esta comisión (personas trabajadoras afectadas con nombres y apellidos, aplicación en centros de trabajo, instalaciones o clientes, etc.).

CAPÍTULO VII

Clasificación profesional

Artículo 46. *Grupos profesionales.*

La clasificación profesional tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el

colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo. Los criterios para determinar la clasificación profesional de las personas trabajadoras son los que a continuación se detallan:

– La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categoría profesionales, estas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

– La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

– En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

– Todas las personas trabajadoras serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la Empresa.

– Las categorías profesionales vigentes en el II Convenio Colectivo, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos:

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

– Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estas a un determinado grupo profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de

conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

– Partiendo de la estrategia de la Empresa de abarcar nuevas cuotas de mercado y atender de forma dinámica a las nuevas exigencias de servicio que la Empresa y las empresas requieran, la presente clasificación profesional se formula como enunciativa, nunca limitativa, por lo que las distintas definiciones que a continuación se detallan determinarán de forma genérica el contenido esencial de cada grupo profesional.

– De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer cinco Grupos Profesionales que abarcan cada uno de ellos distintas categorías de las que hasta la fecha venían utilizándose y se adaptan a la Estructura Organizativa de la Empresa. En virtud de lo anterior, la Empresa podrá encomendar a su personal cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

Clasificación profesional:

Grupo profesional I.

Criterios generales:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo profesional, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas operativas o funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Se corresponden normalmente con el grupo de cotización 1 y 2 del baremo de las bases de cotización de la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analistas de sistemas (titulación superior).
- Arquitectos.
- Directores de áreas y servicios.
- Ingenieros.
- Licenciados.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
- Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la Empresa.
- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una Empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
- Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Estas personas trabajadoras cotizarán a la seguridad social por el grupo de cotización 1 y serán consideradas «personal técnico o administrativo» a efectos de elecciones sindicales.

Grupo profesional II.

Criterios generales:

Son personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional. Asimismo, aquellas

personas trabajadoras, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional o Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este Grupo, «Titulados superiores de entrada» que agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación mínimo de tres años para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1 y que en atención a sus tareas pueden quedar encuadrados en el Grupo Profesional 2.

Se corresponden normalmente con el grupo de cotización 1, 2 y 3 del baremo de las bases de cotización de la Seguridad Social.

Dependen jerárquicamente del Grupo I.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados superiores de entrada (1).
- ATS.
- Arquitectos técnicos (aparejadores).
- Ingenieros técnicos (peritos).
- Graduados sociales.
- Analista programador.
- Delineante proyectista.
- Dibujante proyectista.
- Jefes de áreas, servicios, administrativos y de organización.

Empleados:

- Jefes de áreas y servicios.
- Contraмаestre.
- Jefe de taller.
- Maestro industrial.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

– Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la Empresa aconsejen tales agrupaciones.

– Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

- Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de ILT y accidentes, estudios audio métricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
- Actividades de graduado social consistente en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedor, previsión del personal, etc.
- Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
- Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
- Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.
- Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la Empresa.
- Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
- Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
- Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Estas personas trabajadoras cotizarán a la seguridad social por el grupo de cotización 2 y serán consideradas «personal técnico o administrativo» a efectos de elecciones sindicales.

Grupo profesional III.

Criterios generales:

Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Se corresponden normalmente con el grupo de cotización 4, 5 y 8 del baremo de las bases de cotización de la Seguridad Social.

Dependen jerárquicamente del Grupo II.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de 1.^a.
- Técnicos administrativos.
- Técnicos laboratorio.
- Técnicos organización.
- Operarios.
- Encargados.
- Jefes de equipo.
- Inspectores.
- Subjefes de equipo.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior a la ejecución práctica de las tareas de servicios, atención al cliente, instalación, montaje o mantenimiento, etc.
- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
- Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
- Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
- Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
- Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia Empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.
- Realizar inspecciones en cualquier momento y lugar de la calidad y cumplimiento de las formas y condiciones en las que se debe realizar el servicio contratado.
- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

Las personas trabajadoras de la división funcional de empleados cotizarán a la Seguridad Social por el grupo de cotización 4 y serán consideradas «personal técnico o administrativo» a efectos de elecciones sindicales. Las personas trabajadoras de la división funcional operarios cotizarán a la Seguridad Social por el grupo de cotización 4 y serán consideradas «personal especialistas y no cualificados» a efectos de elecciones sindicales.

Grupo Profesional IV.

Criterios generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la Empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales. Están incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un cierto grado de autonomía en la realización de tareas específicas, que requieran cierto grado de conocimientos profesionales de carácter medio/alto.

Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías comprendidas en los baremos número 4, 5, 6 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Dependen jerárquicamente del Grupo III.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Cajero.
- Delineante de 2.^a.
- Oficiales administrativos de 1.^a y 2.^a-Viajante.

Operarios:

- Profesionales de oficio de 1.^a y 2.^a.
- Profesional Siderúrgico de 1.^a y 2.^a.

Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales y de fabricación.
- Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
- Tareas de delineación y apoyo al diseño, así como cálculos sencillos, que requieran supervisión.
- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
- Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
- Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
- Trabajos de instalaciones, montajes, mantenimiento, limpieza, acondicionamiento, etc. para la prestación de los servicios que requieran o no algún grado de cualificación, experiencia o formación.

Las personas trabajadoras de la División Funcional de Empleados cotizarán a la Seguridad Social por el grupo de cotización 6 y serán consideradas «Personal Técnico o Administrativo» a efectos de elecciones sindicales. Las personas trabajadoras de la división funcional operarios cotizarán a la Seguridad Social por el grupo de cotización 8 y serán consideradas «personal especialistas y no cualificados» a efectos de elecciones sindicales.

Grupo Profesional V.

Criterios generales:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas. Están incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, con instrucciones específicas, pero con cierto grado de conocimientos profesionales de carácter elemental que requieran preferiblemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni de periodo de adaptación.

Formación:

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso una formación específica pero esencial de las características del puesto a desempeñar; fundamentalmente ESO o técnico auxiliar (módulo de nivel 2).

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos 6, 7, 9 y 10 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Dependen jerárquicamente del Grupo III.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Auxiliares en general y en concreto administrativos y técnicos.
- Camarero.
- Cocinero.
- Conserje.
- Dependiente.
- Listero.
- Operador de ordenador.
- Pesador-basculero.
- Telefonista.
- Ordenanza-Portero.

Operarios:

- Almacenero.
- Chofer.
- Conductor de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3.^a-Profesional siderúrgico de 3.^a-Peón.

Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Tareas manuales.
- Labores de manipulación, carga y descarga, reposición de mercancías de forma manual o mediante máquinas de manejo sencillo.

- Tareas de entrega y recogida de documentación, gestión y clasificación de paquetería y tramitación de documentación antes organismos y entidades.
- Conducción de vehículos con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
- Toma de lecturas de contadores de luz, gas, electricidad de los clientes, utilizando medios manuales o mecánicos (lectores de TPL).
- Tareas de conservación y limpieza de instalaciones, vehículos o zonas ajardinadas, con realización además del mantenimiento de las instalaciones; pequeñas reparaciones de electricidad, de fontanería, de albañilería, de cerrajería o de pintura; recogida de basuras; recepción y direccionamiento de visitas; atención y cuidado de centralitas telefónicas; gestión y cobro en aparcamientos, cines, teatros u otros establecimientos públicos; guarda y custodia de llaves...
- Realización de tareas que únicamente requieren esfuerzo físico y atención, sin experiencia práctica operativa alguna.
- Actividades de atención generalizada en cualquier lugar o evento. Información, acompañamiento y guía en conferencias, exposiciones etc.
- Funciones básicas de apoyo comercial y desarrollo de proyectos de campaña promocionales. Recogida de datos, informes, encuestas o gestiones varias, dando siempre respuesta adecuada, con ejercicio de tareas administrativas derivadas de dicha labor, tales como introducción y actualización de información en bases de datos.
- Tareas de control y cumplimiento de normas e instalaciones deportivas o de ocio, incluyendo tareas de primeros auxilios y de evitación de riesgos de los usuarios. Mantenimiento de piscinas con control de los parámetros de regulación de la limpieza de agua.
- Labores de preparación y verificación de pedidos, con determinación de la adecuación a la solicitud del cliente de cantidades, marca, formatos etc. y detección y resolución de incidencias, en su caso.
- Actividades auxiliares que, con debida formación o experiencia consistan en atención y apoyo en casos de emergencia o similares, con práctica en su caso de primeros auxilios, y aviso a bomberos, ambulancias o fuerzas de seguridad, previo desalojo de las instalaciones. Apertura y cierre de accesos. Tareas de prevención y control de pérdidas, objetos abandonados, custodia de paquetes, objetos, llaves, mercancías.
- Actividades auxiliares de información en distintos puntos.
- Actividades realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales, de apoyo en las tareas ordinarias de oficina, tales como realización de fotocopias, transcripción de escritos o listados, archivo, y clasificación de expedientes.
- Reparto de paquetería y mercancías.
- Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- Tareas de apoyo en actividades de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- Tareas elementales en laboratorio.
- Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
- Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
- Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y

elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

- Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
- Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
- Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
- Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).
- Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
- Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Las personas trabajadoras de la división funcional de empleados cotizarán a la Seguridad Social por el grupo de cotización 7 y serán consideradas «personal técnico o administrativo» a efectos de elecciones sindicales. Las personas trabajadoras de la división funcional operarios cotizarán a la Seguridad Social por el grupo de cotización 9 y serán consideradas «personal especialistas y no cualificados» a efectos de elecciones sindicales.

CAPÍTULO VIII

Régimen sancionador

Artículo 47. *Sistema sancionador.*

- Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones a las personas trabajadoras por las acciones u omisiones punibles en que incurran, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente II Convenio Colectivo, así como en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
- La Empresa pondrá en conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave.
- Notificada la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su notificación.

– Cualquier incumplimiento del Código de Conducta que resulte de aplicación en Cofely, con independencia de su inclusión o no dentro del elenco de faltas laborales de los artículos siguientes, constituirá infracción laboral sancionable de acuerdo con el principio de proporcionalidad, pudiendo llegar a justificar el despido disciplinario de la persona trabajadora en los supuestos de máxima gravedad.

Artículo 48. *Graduación de faltas.*

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

Artículo 49. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes.

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 50. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.

g) Suplantar a otra persona trabajadora alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la Empresa o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la Empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, faltas de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

Artículo 51. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la Empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores y subordinados o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la Empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros/ras

de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

l) Los atentados contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexuales y la expresión de género de las personas trabajadoras que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 52. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días. Despido.

Artículo 53. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días.

Las faltas graves a los veinte días.

Las faltas muy graves a los sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 54. Abuso de autoridad.

La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un subordinado. En este caso, la persona trabajadora perjudicada lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o delegados del personal, para que este trámite formalmente la oportuna reclamación ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de esta no satisficiera al agraviado, este o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 55. Censo de personal.

La Empresa confeccionará un censo de personal en el que figurarán los siguientes datos, correspondientes a todos y cada una de las personas trabajadoras:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento de la persona trabajadora.

- Fecha de ingreso de la persona trabajadora en la Empresa.
- Categoría profesional a que esté adscrita.

El Grupo, dentro del primer trimestre natural de cada año, entregará el censo de personal al Comité Intercentros, con los datos señalados y debiendo respetar la normativa aplicable en materia de Protección de Datos.

CAPÍTULO IX

Salud laboral y medioambiente

Artículo 56. *Seguridad, salud laboral y medioambiente.*

La normativa que regula este artículo es lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, reguladora de la Prevención de Riesgos Laborales, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, y del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995.

Asimismo, lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en materia de coordinación de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo. Para facilitar el cumplimiento de este real decreto se elaborará un plan de coordinación con las empresas cuyos empleados concurren en un mismo centro de trabajo.

De dicho plan de coordinación se dará información y se evaluará con la participación de los comités de seguridad y salud y/o los delegados de prevención del conjunto de las empresas que presten sus servicios en el mismo centro de trabajo.

Se articulará el derecho a la información del plan anual de prevención, por centro de trabajo, y a la participación por parte de los delegados de prevención en la asignación de los recursos económicos necesarios para el cumplimiento de dicho plan anual y en el establecimiento de las prioridades.

Para ello al inicio del ejercicio presupuestario se presentará en el Comité de Seguridad y Salud las inversiones previstas por centro de trabajo relativas a: mejoras de instalaciones, adquisiciones de equipos y útiles de trabajo, maquinaria, etc. En base a ello se determina que:

Es objetivo de ambas partes establecer las reglas de funcionamiento que permitan un intercambio de información y experiencia, con la finalidad de identificar y eliminar los riesgos laborales con la finalidad de accidentes grave = cero. Para ello se estará a:

- Lo establecido, sobre la materia, en la legislación española (Estatuto de los Trabajadores; Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás reglamentos y disposiciones legales).
- Las herramientas estándares de medio ambiente, seguridad y salud laboral del grupo Cofely.
- La norma será elaborada sobre aspectos técnicos y legales que marque la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estando contemplado en ella el tipo de Servicio de Prevención que asume la Empresa, así como las funciones y disciplinas que serán asumidas y aplicadas por esta.
- Se tendrá asimismo presente en su elaboración aquellos aspectos directamente relacionados con el trabajo y la propia actividad del grupo Cofely.
- Una vez elaborada dicha norma será de obligado cumplimiento en todos sus términos para todas las personas trabajadoras de plantilla.
- Deberá tenerse en cuenta en la elaboración de dicha Norma: que se ha realizado la evaluación de riesgos laborales por puestos de trabajo, de todos los centros de trabajo del grupo Cofely, y que se han realizado las revisiones a los mismos cuando proceda.
- Deberán haberse aplicado en todos los puestos de trabajo evaluados las medidas de prevención colectivas que correspondan según la evaluación realizada, así como haber puesto a disposición de las personas trabajadoras los equipos de protección

individual que los protejan de los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo. Las personas trabajadoras utilizarán las herramientas de trabajo que se adapten a la normativa de seguridad, estando obligados a su correcta utilización.

– El Servicio de Prevención propio y el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberán, en documento escrito y firmado, mostrar su acuerdo en la base de que los dos requisitos anteriores se hayan cumplido.

– La normativa interna sobre seguridad y salud laboral será expuesta de manera permanente y para conocimiento de todas las personas trabajadoras, en lugares de fácil visión y cómodo acceso.

– El personal directivo, técnico y los mandos intermedios, cumplirán personalmente y harán cumplir al personal a sus órdenes toda la normativa sobre seguridad y salud laboral.

– Las infracciones a la normativa de seguridad y salud laboral, cometidas tanto por la línea de mando como por las personas trabajadoras, serán analizadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral que informará a la Dirección de la Empresa.

– Cuando se hayan incumplido las normas exigidas relativas a la seguridad y salud de las personas trabajadoras y de tal incumplimiento pudiera derivarse un riesgo cierto y/o inmediato para la integridad física de los mismos, éstos podrán paralizar o suspender la realización del trabajo, dando cuenta inmediata al Comité de Empresa y a su superior jerárquico, que lo notificará urgentemente al servicio de prevención propio y a la Dirección de la Empresa.

Artículo 57. *Ropa de trabajo.*

La Empresa facilitará a las personas trabajadoras la ropa de trabajo que a cada uno corresponda, según lo establecido, en cada momento por la mesa nacional de ropa de trabajo.

Artículo 58. *Igualdad de trato y no discriminación.*

Se considera inaceptable cualquier comportamiento inapropiado, violento o sexual contrario a la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de su sexo, su orientación sexual, su pertenencia al colectivo LGTBI, su identidad sexual, su expresión de género o sus características sexuales.

Las partes firmantes del II Convenio Colectivo están interesadas en desarrollar un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo que permita a todas las personas trabajar y convivir en libertad y con respeto a su sexo, su orientación sexual, su pertenencia al colectivo LGTBI, su identidad sexual, su expresión de género o sus características sexuales, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Las partes firmantes asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas por razón de su sexo, su orientación sexual, su pertenencia al colectivo LGTBI, su identidad sexual, su orientación sexual, su expresión de género o sus características sexuales, condenando y tratando de evitar cualquier conducta que atente contra dichos principios.

Artículo 59. *Protocolo de Prevención de Acoso.*

Las partes firmantes son conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su integridad psíquica y dignidad sexual en el ámbito laboral, y apelamos al derecho de toda persona a recibir un trato respetuoso y digno en el trabajo.

Es por ello que se ha elaborado un Protocolo de Prevención de Acoso que será de aplicación en Cofely con el fin de garantizar la ausencia total de prácticas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones –garantizando un entorno laboral en el que resulten inaceptables e indeseables este tipo de conductas–, y, en su caso, erradicar todos

aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas abusivas que atenten contra la dignidad de las personas o de acoso sexual o por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI en este ámbito.

El Protocolo de Prevención de Acoso aplicable en la Empresa se incluye como anexo I al II Convenio Colectivo.

CAPÍTULO X

Acuerdo de armonización de condiciones

Se incorporan expresamente a este convenio los siguientes acuerdos de armonización de condiciones firmados entre Empresa y representación de las personas trabajadoras, siendo de aplicación desde la fecha de firma de este convenio a todas las personas trabajadoras en las condiciones que aquí quedan reflejadas.

Los acuerdos de armonización de condiciones que no han sido trasladados a este convenio quedan vigentes en idénticas condiciones en que fueron acordados.

Artículo 60. *Complemento IT.*

En las situaciones de incapacidad transitoria, por enfermedad común o accidente de trabajo, durante la vigencia relación laboral y por un máximo de 545 días, la Empresa complementará hasta el 100% del salario bruto mensual pactado con la persona trabajadora (esto es, Salario Base, Complemento Convenio Colectivo y Mejora Voluntaria Empresa).

Respecto del personal que se incorpore a la Empresa por subrogación legal y/o convencional, a partir del 1 de enero de 2025, dado que la Empresa puede verse obligada a subrogarse en sus condiciones laborales de origen, las partes acuerdan que a este precepto del II Convenio Colectivo no les resultará de aplicación.

Artículo 61. *Premio de permanencia y fidelidad.*

Se establece un premio por permanencia y fidelidad en la Empresa, en un único pago, de:

A los veinte años de permanencia en la Empresa: 1 mensualidad bruta de salario pactado de la persona trabajadora.

A los veinticinco años de permanencia en la Empresa: 1 reloj o su equivalente pecuniario 1.700 euros.

A los treinta años de permanencia en la Empresa: 1,5 mensualidades brutas de salario pactado de la persona trabajadora.

A los treinta y cinco años de permanencia en la Empresa: 2 mensualidades brutas de salario pactado de la persona trabajadora.

A los cuarenta años de permanencia en la Empresa: 3 mensualidades brutas de salario pactado de la persona trabajadora.

Con carácter adicional al anterior, se establece un premio de permanencia y fidelidad que se denominará «cheque viaje» por importe de una mensualidad bruta del salario fijo de la persona trabajadora que se percibirá en caso de cumplirse los siguientes dos requisitos:

- que la persona trabajadora cause baja voluntaria en la Empresa el mismo día en que alcance su edad ordinaria de jubilación; y
- que, en dicha fecha, lleve prestando servicios para la Empresa más de treinta y cinco años. Este requisito se entenderá como de permanencia en la Empresa y no de antigüedad devengada en cualquier otra sociedad ajena a Cofely, de antigüedad reconocida por subrogación o de antigüedad reconocida a la persona trabajadora por cualquier otra causa.

Todos los premios de permanencia y fidelidad se calcularán conforme a la retribución fija anual bruta percibida por la persona trabajadora conforme al 100 % de su jornada, independientemente de que haya accedido a una jubilación parcial anticipada.

Para las personas trabajadoras que provenían de la antigua AXIMA se les mantendrá el premio de antigüedad y el premio de permanencia con las características que tenían al momento de la fusión, siéndoles de aplicación de lo previsto en este artículo únicamente el premio de permanencia y fidelidad de treinta y cinco años. Las personas trabajadoras de la antigua ELYO que no tengan los treinta y cinco años de permanencia en la Empresa necesarios para aplicarles lo acordado en este artículo en relación con el premio de permanencia y fidelidad denominado «cheque viaje», mantendrán el premio que tuvieran al momento de la fusión.

El pago de los premios identificados en este artículo se producirá en el mes en que se cumplan los requisitos para su abono por parte de las personas trabajadoras.

Artículo 62. *Seguro de accidentes (veinticuatro horas) y seguro de vida.*

Seguro de accidentes (veinticuatro horas): La Empresa suscribirá, a favor de las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad en la Empresa a la firma de esos.

Acuerdos, un seguro de vida e invalidez para supuestos de accidentes, con una cobertura por persona trabajadora de 35.000 euros.

Seguro de vida: según lo que la Empresa tenga estipulado y contratado de forma individual para cada persona trabajadora y fue comunicado a las personas trabajadoras.

Este seguro sustituye a cuantos por convenio colectivo pudieren exigirse.

CAPÍTULO XI

Representación sindical

Artículo 63. *Comité Intercentros a nivel de Grupo.*

a) Funciones del Comité Intercentros.

– Recibir información, que le será facilitada semestralmente sobre evolución general del sector económico al que pertenece el Grupo, situación de la cartera de clientes, ventas, proyectos de futuro y evolución probable del empleo de la misma.

– Conocer el balance final de ejercicio (una vez aprobado por la Junta de accionistas), cuenta de resultados y memoria de cada empresa integrada en el Grupo.

– Ejercer, en el ámbito del Grupo, las competencias que el Estatuto de los Trabajadores otorga a los comités de Empresa, actuando de acuerdo con el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquellas.

- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- Cualquier tipo de transformación que afecte al estatus jurídico del Grupo, e incida sobre su volumen de empleo.

- Negociación de los convenios colectivos de ámbito del Grupo.

- Conocer todos los modelos de contratos laborales que se utilicen y obtener una copia simple de los que se formalicen, así como las prórrogas de los mismos y los finiquitos.

- Conocer, semestralmente, las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención que se utilicen.

- Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos,

condiciones y usos en vigor, formulando en su caso, las acciones legales correspondientes.

- Colaborar con el Grupo para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o el incremento de la productividad.
- Recibir información sobre cualquier asunto de trascendencia general del Grupo, que pudiera no estar recogido en las anteriores funciones.
- El 15 de enero de cada año, el Grupo comunicará por escrito al Comité Intercentros, el organigrama jerárquico y funcional del Grupo. Igualmente, caso de producirse modificaciones en dicho organigrama, con posterioridad a dicha fecha, se pasará comunicación al Comité Intercentros de dichas modificaciones.
- Negociar con la dirección las condiciones generales de los convenios colectivos de ámbito del Grupo, dejando la negociación de los acuerdos de ámbito inferior a los comités de Empresa y/o delegados de personal de cada centro de trabajo.

El Comité Intercentros y la Dirección del Grupo mantendrán dos reuniones ordinarias, una en el primer trimestre del año y otra en el último trimestre del año, en las que se tratarán cuantos asuntos estén recogidos en este artículo, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando las circunstancias lo requieran.

b) Reglamento de funcionamiento del Comité Intercentros.

Este comité estará compuesto por trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de Empresa y/o Delegados de Personal y/o Delegados Sindicales del Grupo, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente a nivel del Grupo, pudiendo asistir a sus reuniones los secretarios de las mesas, comisiones o foros constituidos en la Empresa, así como los delegados en el Comité europeo del grupo mercantil en su caso.

El Comité Intercentros se renovará cada cuatro años con los resultados electorales del Grupo.

Sede del Comité Intercentros:

Se establece como sede del Comité Intercentros, Madrid.

Plenos del Comité Intercentros:

Los plenos del Comité Intercentros estarán compuestos por los trece miembros del pleno derecho y los asesores necesarios.

Los plenos pueden ser ordinarios y extraordinarios.

Plenos ordinarios:

Se celebrará cada tres meses. Su convocatoria será comunicada por escrito a todos sus miembros con una semana de antelación, e incluirá:

Orden del día:

Que constara de los siguientes puntos:

- Lectura y aprobación del acta de reunión anterior.
- Informe de las distintas comisiones de trabajo.
- Puntos acordados para su vista en el pleno.
- Otros temas incluidos, por acuerdo de la Comisión de Gestión preparatoria para el Pleno.
- Ruegos y preguntas; sobre los que no podrá tomarse decisión en el pleno, si no es por unanimidad, pasándose los demás, si procede, a la Comisión de Gestión, Comisión de Trabajo correspondiente al orden del día del próximo pleno.

El pleno ordinario se constituirá en primera convocatoria con un quórum mínimo de la mitad más uno de los miembros de pleno derecho y en segunda, una hora después de la

fijada para la reunión en primera convocatoria, con los asistentes; salvo que por razones de fuerza mayor (huelga de transportes, inclemencias meteorológicas, etc.) estuviese justificada una cierta ausencia colectiva, en cuyo caso se atrasará la convocatoria en los términos que acuerden la Comisión de Gestión.

El Comité Intercentros se reunirá de manera ordinaria cuatro veces al año de forma presencial.

En la misma jornada, previa o posteriormente a la anterior reunión, se reunirá el pleno del Comité Intercentros.

Pleno Extraordinario: Podrá ser convocado:

- Por acuerdo del Presidente y Secretario.
- Por la Comisión de Gestión.

La convocatoria se hará por escrito con la antelación suficiente, en función de las urgencias de los temas a tratar, y en su texto habrá de figurar fecha, día, hora y lugar de la reunión, así como el o los temas que la motiven.

El Pleno Extraordinario quedara constituido con un quórum mínimo de siete miembros de pleno derecho.

En cualquier momento de la discusión de un miembro del Comité podrá pedir la observancia del reglamento, alegando los artículos cuya aplicación reclamen.

Presidente:

Corresponderá al sindicato que según los resultados electorales considerados globalmente dispongan de la mayoría de representación en el grupo laboral Cofely, puede formar parte de las comisiones.

Podrá asistir a cualquier centro de trabajo, reuniones de comités de Empresa, foros o a cualquier reunión en el seno de la compañía.

Preside los plenos y reuniones del Comité, dirigiendo y moderando sus debates.

Es portavoz del Comité y supervisa la buena marcha de sus trabajos.

Podrá delegar sus funciones cuando no pueda ejercerlas personalmente, y de forma provisional, en cualquier miembro electo de su sindicato.

Secretario:

Corresponderá al sindicato que según los resultados electorales considerados globalmente sea la segunda fuerza sindical de representación en el Grupo, puede formar parte de las comisiones.

Es responsable de la secretaria del Comité y del cuidado y archivo de sus documentos.

Cursa las citaciones y expide certificaciones de los acuerdos con el visto bueno del Presidente.

Recoge la información y los documentos de las comisiones de trabajo que obren en poder de la Comisión de Gestión, computa el resultado de las votaciones, prepara y extiende la documentación del Comité a la firma del Presidente y confecciona las actas de los plenos.

Podrá asistir a cualquier centro de trabajo, reuniones de comités de Empresa, foros o a cualquier reunión en el seno del Grupo.

Podrá delegar sus funciones cuando no pueda ejercerlas personalmente, y de forma provisional, en cualquier miembro electo de su sindicato.

Mantendrá los contactos oportunos con los representantes de los centros para gestionar la documentación necesaria (citaciones, informaciones, actas, etc.).

Vocales:

Los vocales asistirán a las reuniones del pleno del Comité de Empresa y las reuniones que se celebren con la dirección de la misma.

Podrán ser nombrados como adjuntos al presidente o al secretario, si así lo deciden en el seno del Comité Intercentros y respetando los criterios de la designación del Presidente y Secretario.

Serán miembros de las comisiones de trabajo para las que se les haya elegido.

Colaborarán con el presidente y secretario, y transmitirán los acuerdos y debates del comité inter centros en el seno de su Comité de Empresa del centro de trabajo, delegados de personal y central sindical correspondiente.

Comisión de Gestión:

Estará formada por el Presidente, Secretario y cinco vocales elegidos por las organizaciones sindicales, de manera proporcional a la representación en dicho comité.

Tendrán encomendadas todas las funciones que el pleno y las distintas comisiones de trabajo les encarguen. Asumirá la responsabilidad sobre aquellas otras cuestiones no directamente asignadas a las distintas comisiones de trabajo.

Entregará periódicamente al Presidente y Secretario todas aquellas informaciones para su publicación y envío.

Grupos de trabajo:

El Comité Intercentros podrá convocar a todos miembros para constituir grupos de trabajo, con el fin de debatir y aprobar temas de su competencia.

Comisiones de trabajo:

El Comité podrá crear cuantas comisiones de trabajo considera necesarias, tanto con carácter permanente o regular, como para tareas concretas y coyunturas, así como aquellas establecidas por el II Convenio Colectivo. Ningún miembro del Comité Intercentros podrá pertenecer a más de dos comisiones.

Las mesas o foros nacionales ya creadas (seguridad y salud, formación e igualdad), así como las que se puedan crear, seguirán el mismo tratamiento para su composición, basadas en la proporcionalidad de la representación que cada sindicato tenga en este comité, y serán renovadas cada cuatro años según los resultados globales de las elecciones sindicales del Grupo a 31 de diciembre de 2023.

Se nombrará un responsable de comunicación para que dé traslado a la plantilla de las decisiones que se tomen en dicho comité.

De lo tratado en las distintas comisiones de trabajo, se informará en los plenos correspondientes.

Todas las consultas y/o reclamaciones que se reciban en el Comité Intercentros, serán tramitadas a la comisión de trabajo que corresponda.

Tomas de acuerdos:

Solamente podrán ejercer el voto los miembros de pleno derecho del Comité Intercentros. Los acuerdos se tomarán por la propuesta que resulte más votada.

A petición de cualquier miembro se procederá a votación nominal.

Cuando ocurriese empate en alguna votación, se repetirá esta, entre las propuestas empatadas con mayor número de votos, previo turno de palabras. Si resultase de nuevo empate, se hará un receso del tiempo que se considere necesario para búsqueda de consenso, al término del cual, si persistiera el empate, se retiraría el tema para ser debatido y votado en el siguiente Pleno, donde solo se podrán plantear las propuestas empatadas y sometidas a consenso.

Acta:

El acta deberá expresar, de forma sucinta y sintetizada, los argumentos empleados por los miembros del Comité en sus debates, debiendo reflejar, necesariamente, los acuerdos tomados, con los votos emitidos.

El acta pendiente de aprobación será conocida por los miembros de las Comisión de Gestión y sindicatos que conformen el C.I., antes de elaborar el orden del día del pleno siguiente y deberán contar con el V.º B.º de la mayoría de estos.

Ceses y sustituciones:

Se producirá el cese automático en los casos de fallecimiento, extinción de la relación laboral con el Grupo, o excedencia. Igualmente, se producirá el cese cuando el interesado renuncie voluntaria y libremente mediante notificación por escrito al comité.

Cuando la extinción de la relación laboral se haya producido por despido, el cese no será efectivo hasta tanto no haya sentencia en firme del tribunal jurisdiccional de lo social en ese sentido.

Los miembros del Comité Intercentros, que sean designados por los representantes de cada sindicato en el perímetro Cofely, podrán ser sustituidos por estos discrecionalmente. La sustitución habrá de ser comunicada por escrito, siendo efectiva a partir de la fecha en que se presente.

Del Presidente y del Secretario:

El Presidente y el Secretario podrán cesar por cualquiera de las siguientes causas:

- Por dimisión personal.
- Como resultado del cambio de elección de dicho cargo dentro de los órganos representativos dentro de sus organizaciones sindicales.

Relaciones con los comités de Empresa, personas trabajadoras y sindicatos:

Los comités de Empresa informaran al Comité Intercentros de cuantas cuestiones estimen de interés, así como de cuantas propuestas de gestión, de interpretación y de negociación estimen convenientes.

El Comité Intercentros tramitará los encargos, informará a los Comités de Empresa documentalmente, de cuantas decisiones, reuniones con la Empresa, actas, comunicados, etc., se generen tanto por el pleno como por las distintas comisiones de trabajo. Todas las consultas y propuestas se atenderán a través de los comités de Empresa, delegados de personal y de los sindicatos.

En esta línea, la Comisión de Gestión y representantes del Comité Intercentros orientaran sus actuaciones hacia el estímulo de la mayor relación directa del Intercentros con los comités de Empresa, delegados de personal y los sindicatos.

Modificación del reglamento:

Podrá procederse a la modificación del presente reglamento en cuanto puntos aspectos, ampliaciones, reducciones, etc., estime el pleno.

Quedará exento de modificación del reglamento vigente y futuro, el pacto representativo de elección del Presidente y Secretario del Comité Intercentros dentro del Grupo.

A tal efecto las enmiendas habrán de ocupar lugar en un punto en el orden del día de un pleno que habrá de ser convocado con un mes de antelación como mínimo.

Para que las restantes modificaciones de este reglamento surtan efecto, será necesaria su aprobación por los 2/3 de los miembros de pleno derecho aportando puntos a modificar y propuestas concretas.

Gastos del Comité Intercentros:

La Dirección del Grupo pondrá todos los medios necesarios al Presidente y al Secretario para el ejercicio de sus responsabilidades. Asumiendo todos los gastos que se generen como consecuencia de las reuniones que se deban realizar en las negociaciones y en los grupos de trabajo, desde el convencimiento de que este órgano

es el asume la representación unitaria de las personas trabajadoras en el conjunto del estado, es necesario tener esta aportación de medios para poder realizar su labor de forma correcta.

Crédito sindical:

Todo tiempo empleado en el ejercicio de las responsabilidades de miembro del Comité Intercentros, esta exentas de cuantificación como horas sindicales, de las que cada representante como delegado personal de su propio centro y estas horas se consideraran como jornada laboral.

Vigencia:

El presente reglamento entrara en vigor desde la fecha de la firma del convenio, acomodándose a la legalidad vigente en cada momento.

Artículo 64. *Derechos sindicales.*

La Empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirá que las personas trabajadoras afiliadas a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrá sujeta el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o que renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical.

En el supuesto de que la Dirección de la Empresa presente ante las autoridades laborales expediente sobre regulación de empleo, será preceptivo entregar en la misma fecha copia de la misma documentación a los representantes de las personas trabajadoras en la Empresa.

Artículo 65. *Participación en las negociaciones de convenios colectivos.*

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional o de comunidad autónoma de las centrales reconocidas en el contexto del presente II Convenio Colectivo, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las misma, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la Empresa o su sector estén afectados por la negociación en cuestión.

Artículo 66. *Comités de Empresa.*

a) Funciones:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, incluida la facultad de emitir informes al respecto, se reconocen a los comités de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informado por la Dirección de la Empresa.

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.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

En función de la materia que se trate:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Comisión Paritaria de Vigilancia, según el artículo 8 del presente convenio.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial un supuesto despido.

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.

– Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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 o tribunales competentes.

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

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

– Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

– 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.

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

– Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en los términos previstos en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Empresa señale expresamente el carácter reservado.

– El comité velará no solo, 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 trato por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

– La Empresa y el Comité Intercentros, a través de la Comisión Interna de Formación, procurarán que anualmente se realicen acciones formativas, dentro del plan de formación de la Empresa convocadas a través de la representación legal de las personas trabajadoras.

b) Garantías.

Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o delegados sindicales podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni

dentro del año siguiente a su cese, salvo que este 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 real 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 serán oídos aparte del interesado el Comité de Empresa, o restantes delegados de personal, y el Delegado del sindicato a que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido 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 económicas, objetivas, técnicas, organizativas o de producción y/o fuerza mayor.

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

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 norma legal vigente al efecto.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

La Empresa permitirá la acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la ley, pudiendo quedar relevado o relevados 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 la designación de Delegado de Personal o miembro del comité, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que participen, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 67. *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 aquí pactado mantendrá la vigencia general de este 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 de esta materia.

Artículo 68. *Comisiones paritarias.*

Durante la vigencia del II Convenio Colectivo se crean tres comisiones de trabajo, además de las ya recogidas en los artículos precedentes:

- Comisión Técnica para el estudio de las políticas de igualdad.
- Comisión Técnica para el estudio de la salud laboral.
- Comisión Técnica para la formación.

Las comisiones de trabajo tendrán carácter paritario entre la representación empresarial y sindical aportando cada parte cinco miembros. Las comisiones se constituirán y comenzarán sus actividades después de la firma del presente convenio.

Artículo 69. *Teletrabajo y desconexión digital.*

Se fomentará la desconexión digital al finalizar la jornada laboral con el objeto de respetar el tiempo de descanso, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras.

La Empresa promoverá la preservación del derecho a la desconexión digital con la aplicación de los siguientes criterios:

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a las comunicaciones que se le pudieran realizar, por cualquier medio, y a no atender dispositivos digitales cuando su jornada haya finalizado, sin perjuicio de aquellas obligaciones que pudieran derivar de situaciones de guardia, disponibilidad o similares que pudieran existir.

b) La Empresa promoverá la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso.

Con motivo de la especial actividad de la Empresa, la aplicación de los anteriores criterios quedará supeditada y se podrá ver limitada atendiendo a las especiales circunstancias que se pudieran dar y que pudieran suponer un perjuicio para el adecuado desarrollo de la actividad productiva de la Empresa.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia y se encuentren en el ámbito de aplicación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, percibirán una compensación económica anual con el objeto de reparar cualquier gasto que pudiera tener la persona trabajadora como consecuencia de la prestación de sus servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia. Esta compensación económica anual será la siguiente:

- 2025: 240 euros brutos.
- 2026: 260 euros brutos.
- 2027: 280 euros brutos.

Artículo 70. *Órganos, servicios y tribunales de mediación, arbitraje y conciliación.*

Las partes firmantes de este II Convenio Colectivo, acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al SIMA y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos.

Y para que así conste a los efectos oportunos, las partes representadas por las personas firmantes ratifican este acuerdo:

Por el Grupo Cofely:

- Doña Vanesa Sánchez-Ulloa Segura.
- Doña Cristina Fernández Castro.
- Don Miguel Bascones Pérez-Fragero.
- Don Ángel Martí Egea.

Por los sindicatos más representativos a nivel estatal:

- Don Dionisio de Toro Torrijos (sindicato CC. OO.).
- Don Francisco José Prado López (sindicato CC. OO.).
- Don Luis García Guijo (sindicato CC. OO.).
- Don Raúl Benítez Sarmiento (sindicato CC. OO.).
- Don Francisco Javier Simón Ballesteros (sindicato CC. OO.).
- Don Raúl García Jara (sindicato CC. OO.).
- Don Pablo Alcántara Valero (sindicato CC. OO.).
- Don Juan Cruz Fuentes Lencina (sindicato CC. OO.).
- Don Antonio José Carmona Huertas (sindicato UGT).

- Don Francisco Javier Galiano (sindicato UGT).
- Doña Beatriz Aranza Carranza (sindicato UGT).
- Don Juan Alberto García (sindicato UGT).
- Don Alejandro Ruiz Nieto (sindicato UGT).

ANEXO I

Protocolo de Prevención de Acoso

Apartado 1. *Introducción.*

Desde Grupo Cofely (en adelante, «Cofely» o «la Empresa») se es consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su integridad psíquica y dignidad sexual en el ámbito laboral, y apelamos al derecho de toda persona a recibir un trato respetuoso y digno en el trabajo. Es por ello que la Empresa ha decidido poner en marcha a través de este documento el Protocolo de Prevención de Acoso (en adelante, «el Protocolo» o «el Protocolo de Acoso») con el fin de garantizar la ausencia total de prácticas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones –garantizando un entorno laboral en el que resulten inaceptables e indeseables este tipo de conductas–, y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas abusivas que atenten contra la dignidad de las personas o de acoso sexual o por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

El ordenamiento jurídico español sitúa la dignidad de la persona como uno de los pilares fundamentales objeto de tutela. Así lo promulgan los artículos 10 y 15 de la Constitución española. En el ámbito de las relaciones laborales, esta tutela se ha traducido en la incorporación, dentro de los derechos básicos de la persona trabajadora, de la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tal y como se expresa el artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones laborales deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su plantilla, así como elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de la misma, velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar deterioro en su salud psíquica.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (la «LOI») y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad («Real Decreto 901/2020»), prevén que las empresas deben 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 pueda formular quien hayan sido objeto del mismo.

A su vez, la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, con la finalidad de erradicar toda forma de discriminación («Ley 15/2022»), deposita sobre la Empresa la responsabilidad de velar por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa (artículo 10.3).

Adicionalmente, nuestro Código de Conducta interno expresa el compromiso de Cofely de permitir que todas las personas trabajadoras lleven a cabo sus funciones en un ambiente armonioso, en buenas condiciones físicas y morales, debiendo el respeto y la confianza guiar las relaciones entre las personas trabajadoras. Así, las relaciones profesionales deben regirse por el respeto mutuo, independientemente de la posición jerárquica; de modo que todas las personas trabajadoras de Cofely deben abstenerse de cualquier forma de discriminación, en particular por motivos de edad, sexo, origen étnico,

social o cultural, religión, opinión política o actividad sindical, orientación sexual o género, embarazo, estado de salud o especial vulnerabilidad, o características físicas o discapacidades.

Por tanto, el contenido del presente Protocolo es un claro ejemplo del deseo de Cofely de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral y responde a la necesidad de que todo su personal reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros/as. Para alcanzar estos objetivos, la Empresa se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso (en adelante, «acoso en cualquiera de sus manifestaciones»), con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Con carácter adicional, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI («Ley 4/2023»), desarrollada mediante el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas («Real Decreto 1026/2024»), establece la obligación de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Apartado 2. *Objetivo y principios inspiradores.*

El presente protocolo tiene por objeto y objetivo desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, así como para que, en el caso de que alguna persona trabajadora de la Empresa detecte situaciones o conductas que puedan ser catalogadas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, pueda hacer uso del mismo, se lleven a cabo las actuaciones necesarias y se adopten las medidas pertinentes, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

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

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exige la LOI, el Real Decreto 901/, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024.

Apartado 3. *Ámbito de aplicación del protocolo.*

Las disposiciones recogidas en el presente protocolo se aplicarán a todas las personas trabajadoras con contrato laboral y aquellas que realizan sus funciones en la Empresa, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, aquéllas que realizan voluntariado o personal contratado por ETT.

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

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

La Empresa asume el compromiso explícito de adoptar el procedimiento como guía específica de la prevención del acoso laboral, sexual, por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI en el trabajo.

Apartado 4. *Definiciones.*

A los efectos de este protocolo, se establecen las siguientes definiciones de manera orientativa:

– Protocolo: se entiende por protocolo, la secuencia ordenada de actuaciones a realizar en los supuestos de denuncias por acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

– Conflicto: se entiende por conflicto aquella situación en la que dos o más personas de igual o diferente categoría, antagonizan, discrepan o presentan una oposición de intereses de manera sistemática y durante periodos de tiempo prolongados.

Uno de los objetivos principales de este protocolo es diferenciar los supuestos de acoso de aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que puedan darse en el marco de las relaciones humanas y que afecten a la organización del trabajo y a su desarrollo.

En estos supuestos, los órganos competentes deberán asumir el deber de esclarecer y resolver estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral, y ello con independencia de las sanciones que en su caso puedan imponerse de acuerdo con el régimen disciplinario aplicable en la Empresa.

– LGTBI: Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales.

– Violencia de género: Al amparo del artículo 1.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se entiende como tal la violencia que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad, aun sin convivencia.

– Acoso moral o psicológico en el trabajo (acoso laboral, *mobbing* o *bullying*): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo, produciendo un daño en su dignidad o integridad psíquica.

Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

Asimismo, y en función de la direccionalidad, este tipo de acoso puede presentarse de tres formas:

- De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

– Acoso sexual: sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo, se entiende por 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.

De esta manera, el acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la persona en el trabajo. Debe diferenciarse por tanto el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas por tanto en el consentimiento mutuo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma. Se considerará asimismo como tal, si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

– Acoso por razón de sexo: se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, tal y como lo establece el artículo 7.2 de la LOI.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

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

- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

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

- Que no se trate de un hecho aislado.

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

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

– Acoso por pertenecer a los colectivos LGTBI: se entiende acoso por razón del colectivo LGTBI cualquier comportamiento verbal o físico, realizado por razón de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Quedan excluidos de las conductas definidas, y por lo tanto del concepto de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, los conflictos interpersonales pasajero y localizado en momentos temporales concretos que se puedan suceder en el marco de las relaciones humanas que no tienen la finalidad de destruir o minar profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Apartado 5. *Mujeres víctimas de violencia de género.*

Aquellas mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género podrán hacer uso de los mecanismos establecidos en el presente Protocolo para poner en conocimiento de la Empresa su condición y ejercer cualquiera de los derechos que le corresponde, tales como reducción de jornada, trabajo a distancia, movilidad geográfica y cambio de trabajo, adaptación de su puesto de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva, extinción del contrato de trabajo o cualquier otro amparado por la legislación.

Apartado 6. *Ejemplos de situaciones de acoso.*

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, se encuentran las siguientes.

Con esta enumeración no se pretende establecer una lista cerrada de conductas, sino por el contrario, listar a modo de ejemplo, algunas de las conductas más habituales para facilitar el trabajo de las personas involucradas en la investigación de los hechos.

- Acoso moral o psicológico en el trabajo (acoso laboral, *mobbing* o *bullying*):
 - Limitación de las posibilidades de comunicación.
 - Ataques a las relaciones sociales personales: conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, denegación de derechos sin causa justificada.
 - Ignorar la presencia de la persona.
 - No dirigir la palabra a la persona y/o restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona.
 - No permitir que la persona se exprese.
 - Ataques a la reputación: conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizaciones, menosprecio de la labor de la persona trabajadora.
 - Ataques a la calidad profesional y a la situación vital: cambios frecuentes en las tareas, procurar disminuir el rendimiento de la persona en su profesión y en la vida en general.
 - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
 - Ataques directos a la salud: violencia o amenazas de violencia, asignar tareas peligrosas.
 - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
 - Exigir una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que ponga en peligro su integridad física o su salud.
 - Impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir con los medios que se le asignan.
 - Ocupar a la persona en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
 - El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros/as.
 - Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima).
 - Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
 - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
 - La violencia verbal, gestual o física.
 - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

- Acoso sexual:
 - Ataques o proposiciones de tipo sexual.
 - Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
 - Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y contenido sexual.
 - Contacto físico deliberado y no solicitado o no consentido o acercamiento físico excesivo e innecesario.
 - Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
 - Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
 - Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su condición sexual.

- Acoso por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI:
 - El trato desfavorable con motivo del embarazo (incluye también a las personas trans gestantes), el ejercicio de la suspensión por nacimiento de hijo, lactancia o responsabilidades familiares.
 - El trato desigual basado en la transexualidad.
 - Cualquier trato desfavorable o adverso debido al sexo, orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, de la persona afectada o al ejercicio de derechos o medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
 - Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
 - Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo, orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
 - No contratar o despedir a un trabajador o a una trabajadora por razón de sexo, orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
 - Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
 - Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
 - Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo, orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
 - Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo, orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales determinadas.
 - Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo, orientación, identidad sexual, expresión del género o características sexuales determinadas.
 - Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Apartado 7. *Principios y garantías.*

El procedimiento de actuación queda regido por los siguientes principios inspiradores:

– Derecho a un ambiente de trabajo adecuado. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación, garantizándose la ayuda a la persona que lo sufra, estableciéndose las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse. Es responsabilidad de todos los integrantes de la plantilla de la Empresa velar por un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación, velando por que todas las personas puedan trabajar en un ambiente libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

– Independencia. Las denuncias serán asistidas por un profesional independiente designado por el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo, el cual estará dotado de la capacitación precisa para instruir los procesos que potencialmente se inicien.

– Objetividad y celeridad. Se realizará un análisis completo y exhaustivo de los hechos y circunstancias comunicadas en el proceso, adoptándose las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las partes en el procedimiento y teniendo en todo caso en cuenta la necesaria celeridad en el proceso, sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

– Confidencialidad. Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

– Protección de Datos. Se dará el debido respecto a la normativa en Protección de Datos.

– Protección de la salud de la plantilla. La Empresa adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica a la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.

– Protección de las víctimas. En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta a la persona acosadora, en atención a la no suficiente gravedad de los hechos, no conlleve la extinción de su contrato, se tomarán las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible.

– Represalias. Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso sexual, por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

– Protección del denunciante. Siguiendo los principios establecidos por el Código de Conducta, así como la Política de protección al informante del Grupo, no se tomarán represalias de ningún tipo contra aquellas personas que, actuando de buena fe, realicen denuncias, consultas o comunicaciones, informen de buena fe y responsablemente de un comportamiento irregular o colaboren en una investigación interna. De esta forma, se protege a quienes contribuyen al cumplimiento de nuestros principios al igual que los

intereses legítimos de quienes pudieran haberse visto afectados por haberse facilitado esa información.

– Protección del denunciado. Se garantizará la máxima confidencialidad en las investigaciones de las denuncias recibidas, con el fin de proteger la identidad de los denunciados y su reputación, informando únicamente a las personas estrictamente necesarias. El denunciado tiene derecho a conocer la existencia de una denuncia cursada en su contra, por lo que será informado de la misma por el instructor.

– Presunción de inocencia. Se respetará el principio de presunción de inocencia.

Apartado 8. *Procedimiento de actuación ante una denuncia.*

Aquella persona trabajadora que considere encontrarse en una de las situaciones mencionadas a lo largo del presente Protocolo podrá optar entre dirigirse al Canal Ético, a la Dirección de Recursos Humanos, al Responsable del área de Relaciones Laborales y Asesoría Jurídica Laboral y/o a la Dirección del Área de Ética y Cumplimiento para exponer su situación.

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

- Presentación de denuncia/queja.
- Realización de Expediente Informativo.
- Resolución de Expediente de Acoso.
- Seguimiento.

Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso laboral, acoso sexual, por razón de sexo y por pertenencia al colectivo LGTBI que está formada por tres personas:

– Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será designado por la Empresa.

– Secretario/a: persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será designado por la Empresa.

– Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del Secretario/a. Será designado por la Empresa.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o por pertenencia al colectivo LGTBI. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar

medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

– Inicio del proceso, la queja o denuncia:

La denuncia deberá formalizarse por escrito, aunque inicialmente dicha denuncia podrá realizarse de forma verbal, siendo imprescindible que se documente por escrito, previo consentimiento del informante, dirigiéndose a la atención de la persona encargada de la instrucción de la investigación, quien será la única receptora de la totalidad de los casos que puedan surgir en la Empresa a nivel nacional.

Si bien no se establece un modelo tipo de denuncia, la misma deberá contener, como mínimo, el siguiente detalle:

- Nombre del/la solicitante y datos de contacto para poder ser contactado (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Fecha de la denuncia.
- Identidad de la persona que presumiblemente está siendo víctima de la conducta violenta o del acoso.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos, esto es: tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- En su caso, indicios, pruebas, posibles testigos, o cualquier información que facilite la investigación de los hechos.
- Aportación, si procede, de documentación de soporte.
- Posibles testigos que el/la denunciante solicite, sean escuchados en la investigación.

En lo que respecta a los testigos, será el instructor externo el que en última instancia decidirá sobre la necesidad y razonabilidad de entrevistarlos o no, atendiendo a criterios objetivos.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por asesores externos a su elección.

La denuncia podrá ser cursada por la persona directamente afectada, o por cualquier otra que tenga conocimiento de la situación, o incluso de forma anónima.

Las denuncias se habrán de formalizar a través del Canal Ético de Cofely: <https://engie-spain.integrityline.com/>, al que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de denuncias o quejas. Además, con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código alfanumérico a cada una de las partes afectadas.

A través de cualquiera de estos canales, la persona trabajadora podrá solicitar asesoramiento consultivo previo al curso de la denuncia. En cualquier caso, se le facilitará el presente protocolo y se atenderá cualquier cuestión relativa al mismo.

En caso de que la persona denunciante o informante se dirigiera a cualquier otra persona de la organización diferente de los canales indicados, se la deberá redirigir al Canal Ético, preservando igualmente los deberes de confidencialidad.

El Canal Ético es en todo caso de uso obligatorio siempre que se detecte una irregularidad que pudiera suponer un acto ilícito. La información que se reporta es confidencial y se gestiona garantizando la protección del informante en todo el proceso.

Es por tanto el órgano encargado de clasificar, según su contenido, las diferentes denuncias recibidas y cuando se trate de una denuncia sobre acoso laboral, sexual, por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI, trasladará la denuncia, junto con la documentación e información pertinente, a la Comisión Instructora del presente Protocolo.

Si la denuncia no aportase contenido suficiente para iniciar la tramitación del protocolo, se solicitará al denunciante o persona informante que aporte más información. Habrán de ser descartadas aquellas denuncias de las que no se disponga información

suficiente para su tramitación o cuando no se aporten indicios de acoso, documentándose en tal caso las razones objetivas correspondientes.

– Expediente informativo:

Una vez que el instructor reciba una denuncia escrita, se iniciará la fase de investigación.

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

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, la comisión instructora podrá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución, las cuales no supondrán en ningún caso perjuicio alguno en las condiciones laborales de la persona denunciante. como, por ejemplo:

- Cambio de departamento a la presunta víctima con el objeto de evitar el contacto profesional entre las partes del proceso, siempre que ello no suponga una mejora profesional.
- Reordenación del tiempo de trabajo.
- Exoneración de prestación de servicios a la presunta víctima y/o a la presunta persona acosadora (permiso retribuido especial temporal), que será debidamente comunicado por escrito.
- Información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud, incluyendo el ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico.
- Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.

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

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

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta/informe en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI.

El informe incluirá la siguiente Información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de Investigación será de veinte días hábiles desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con periodo vacacional o situaciones de incapacidad temporal.

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

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI.

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

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

– Resolución del expediente de acoso:

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

Con carácter adicional y una vez sea emitido el informe por la comisión instructora, la Empresa adoptará las medidas correctoras que considere necesarias en un plazo máximo de treinta días naturales, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente u otras que considere más adecuadas.

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

- Archivar las actuaciones.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la Empresa en este sentido, las siguientes:

- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la Empresa.

- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la Empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección la Empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Empresa.

La dirección de la Empresa, adicionalmente, adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse.

Cualquier miembro del Canal Ético involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, se abstendrá del proceso.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Apartado 9. Medidas específicas de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

La Empresa se compromete a implementar y a mantener las medidas acordadas en este protocolo haciendo especial énfasis en la prevención de situaciones de acoso y violencia contra las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, promoviendo un entorno laboral respetuoso y seguro para todas las personas.

El presente protocolo para la prevención del acoso en el ámbito laboral contiene previsiones específicas relativas al colectivo LGTBI y, de manera adicional, la Empresa se compromete a adoptar medidas que garanticen la ausencia de discriminación y violencia contra las personas pertenecientes al colectivo LGTBI. Entre estas medidas se encuentran:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación,
- Respeto al acceso al empleo:
 - Actuar contra los estereotipos de acceso al empleo.
 - Establecer criterios claros para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación e idoneidad de los candidatos de forma independientemente de su orientación e identidad sexual.
- Garantizar entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- Analizar la concesión de permisos y beneficios sociales atendiendo a la realidad del colectivo LGTBI.
- Integrar en el régimen disciplinario infracciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.