



*Alcalá de Guadaíra
(Sevilla)*

REYENVAS S.A.

*XVIII Convenio
Colectivo
2019 -2020*



REYENVAS, S.A.

XVIII CONVENIO COLECTIVO.

Del 1-1-2019 al 31-12-2020.

PREAMBULO

Tras varias reuniones celebradas en la ciudad de Sevilla, en los meses que van de marzo de 2019 a julio de 2019, la Dirección de REYENVÁS S.A., por un lado, y por otro, la Representación de los Trabajadores compuesta por el Comité de Empresa, han suscrito con fecha 16 de julio de 2019, el presente XVIII Convenio Colectivo, cuyo desarrollo es el que a continuación se detalla

Art. 1º: AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio es de ámbito de Empresa y afectará a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en **REYENVAS, S.A.**, en el centro de trabajo con domicilio en Polígono Industrial La Red, Alcalá de Guadaira (Sevilla), quedando excluidas las comprendidas en el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2º: VIGENCIA, INCREMENTO Y REVISION SALARIAL.

2.1.- VIGENCIA.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2019, y tendrá una duración de 2 años, concluyendo el día 31 de diciembre de 2020, siendo prorrogado tácitamente de año en año, si alguna de las partes no lo denuncia con tres meses de antelación a la finalización del mismo o de una de sus prorrogas. La denuncia se realizará por escrito, requiriendo el acuse de recibo de la otra parte.

2.2.- INCREMENTO SALARIAL.-

A) Incremento salarial primer año de vigencia (01/01/2019 al 31/12/2019): Incremento de un 2% con carácter general de todos los conceptos salariales a excepción del Complemento de antigüedad (art.16) y del Complemento de Relevo Continuo (art.7.3). El Complemento de Relevo Continuo tiene un incremento del 3%.

B) Incremento salarial segundo año de vigencia (01/01/2020 al 31/12/2020): Incremento de un 2% con carácter general de todos los conceptos salariales a excepción del Complemento de antigüedad (art.16) y del Complemento de Relevo Continuo (art.7.3).

El Complemento de Relevo Continuo tiene un incremento del 3%.

2.3.- REVISIÓN SALARIAL.-

-Cláusula de Revisión Salarial para 2019.- En el supuesto de que el IPC general español correspondiente al año 2019 resulte una cifra superior al incremento pactado en el punto anterior para dicho año, se procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas a 31 de diciembre de 2018, en la indicada diferencia, y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se aplicará por tanto con efectos a partir del 1

de enero de 2020, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales de este año.

-Cláusula de Revisión Salarial para 2020.- En el supuesto de que el IPC general español correspondiente al año 2020 resulte una cifra superior al incremento pactado en el punto anterior para dicho año, se procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas a 31 de diciembre de 2019, en la indicada diferencia, y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se aplicará por tanto con efectos a partir del 1 de enero de 2021, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales de este año.

2.4.- CLAUSULA VINCULADA A RESULTADOS.-

Si el Resultado Medio Obtenido (RMO) de los ejercicios 2019 y 2020 es igual o superior al Resultado Medio de Referencia (RMR), se abonará un 0,5 % adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales (a excepción el Complemento Mensual de Antigüedad del artículo 16), y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2021). Dicho porcentaje, si procede, se abonará al personal en alta al 31/12/2020 y proporcional al tiempo trabajado en la vigencia del Convenio Colectivo.

$$RMO \geq RMR$$

$$RMO = \frac{\sum RDI \text{ años } 2019 \text{ a } 2020}{2}$$

$$RMR = \frac{(\sum RDI \text{ años } 2014 \text{ a } 2018) - RDI \text{ mayor} - RDI \text{ menor}}{3}$$

RDI = RESULTADOS DESPUES DE IMPUESTOS EXTRAIDOS DEL DOCUMENTO OFICIAL DE PERDIDAS Y GANANCIAS.

No obstante, si el Resultado Medio Obtenido es igual o superior al 80 % del RMR, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,50%, conforme se vaya incrementando el grado de consecución del RMR. (Ejemplo: 80 % del RMR, se abona del 80% del 0,50%=0,40%).

En el caso de que las Cuentas de Pérdidas y Ganancias una vez aprobadas por la Junta General difieran al alza o la baja de las formuladas por los administradores, se procederá de nuevo a revisar el pago, sin que en ningún momento se proceda a la devolución de salarios.

Art. 3º: VINCULACION A LA TOTALIDAD

El convenio es un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado en su integridad. En otros casos quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Art. 4º: GARANTIA PERSONAL

Se respetará en conjunto y cómputo anual, las condiciones más beneficiosas reconocidas que disfruta actualmente el personal que trabaje en esta Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada al puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas, por lo que nadie podrá alegar en su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los trabajadores y las trabajadoras que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

Art. 5º: ABSORCION Y COMPENSACION

5.1.- Las condiciones que se pactan en este Convenio, compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo, Imperativo Jurisprudencial, Resolución Administrativa, Pacto o cualquier otra causa.

5.2.- En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica en algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

Art. 6º: PRELACION DE NORMAS

Las normas que regulan las relaciones entre la Empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo. En lo no previsto, se estará a lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales o reglamentarias de carácter general que lo desarrollan.

Art. 7º: JORNADA LABORAL

El número de horas de trabajo, en cómputo anual, será de 1.760 horas de trabajo efectivo para cada uno de los dos años de vigencia.

A tal fin, se fija el siguiente cuadro horario para los tres años de vigencia:

HORARIO DE TRABAJO**1) Personal de jornada normal**

1.1.-Lunes a Viernes Mañana 08 a 13 horas Tarde 15 a 18 horas	Sábado (X) 6.30 a 14.30 horas
--	----------------------------------

Se acuerda incluir en el XVIII Convenio Colectivo un nuevo horario de Jornada Partida para el colectivo de operarios del departamento de almacén, en el que el tiempo de descanso del mediodía se reduce a 1 hora de duración.

Mañana 08 a 14 horas Tarde 15 a 17 horas	Sábado(X) 06:30 a 14:30 horas
---	----------------------------------

1.2.-Lunes a Viernes Mañana 08.30 a 13.30 horas Tarde 15.30 a 18.30 horas	Sábado (X) 06.30 a 14.30 horas
--	-----------------------------------

Se acuerda incluir en el XVIII Convenio Colectivo un nuevo horario de Jornada Partida en el que el tiempo de descanso del mediodía se reduce a 1 hora de duración.

A tal efecto y teniendo como criterio primordial la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito, corresponde al responsable de la sección, área o departamento, la aprobación para realizar este horario. Autorizada su realización, se fija un tiempo mínimo de permanencia en el mismo de seis meses.

	Lunes a Viernes	Sábado (X)
• Mañanas:	De 8.30 a 14.00 horas.	6.30 a 14.30 horas
• Tardes:	De 15.00 a 17.30 horas.	

El personal a jornada partida podrá realizar los viernes jornada continua de 8:00 horas a 15:00. A tal efecto, y teniendo como criterio primordial la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito, el responsable de la sección, área o departamento, establecerá la distribución de guardias correspondientes durante dichos días, las cuales se desarrollarán en el siguiente horario:

	Lunes a Viernes	Sábado (X)
MañanasDe 8.30 a 13.30 horas.	6.30 a 14.30
TardesDe 15.30 a 18.30 horas.	

2) Personal a tres turnos con descanso dominical

	Lunes a Viernes	Sábado (X)
1º Turno	06.30H. a 14.30H.	06.30H a 14.30H.
2º Turno	14.30H. a 22.30H.	14.30H. a 22.30H.
3º Turno	22.30H. a 06.30H.	22.30H. a 06.30H.

(X) Solo a efectos de utilización por aplicación del apartado 7).- Distribución irregular de la jornada.

3) Personal a Relevo Continuo

El personal adscrito a este sistema de trabajo realizará jornadas continuas a turnos rotativos de mañana, noche y tarde, incluidos domingos y festivos, con la alternancia rotativa siguiente:

- Un turno con siete días de trabajo y tres de descanso.
- Un turno con siete días de trabajo y dos de descanso.
- Un turno con siete días de trabajo y dos de descanso.

El tiempo devengado de más por el personal en este sistema de trabajo será acreditado por cada persona trabajadora como "Descanso Compensatorio".

El personal adscrito al régimen de trabajo a Relevo Continuo, percibirán un complemento por la cuantía establecida en el ANEXO Nº4, por mes efectivamente trabajado, en concepto de "Plus de Relevo Continuo", o la parte proporcional a los días efectivamente trabajados, cuando no se trabaje el mes completo.

No obstante, se garantiza la percepción del Plus Mensual, cuando el trabajador o la trabajadora haya realizado, al menos, 15 días de trabajo efectivo en este sistema, incluyéndose en el computo anterior, los días festivos (entendiendo como tales las 14 fiestas anuales) trabajados y las vacaciones disfrutadas, según su turno de trabajo.

Las fiestas laborales, recogidas en el artículo 37.2 del ET, que se trabajen en atención al sistema de trabajo de Relevo Continuo se retribuirán bajo el concepto "Complemento Festivos". Su importe será equivalente al valor de la hora extra festiva de cada Grupo Profesional del Anexo Nº3, y adicionalmente se abonarán los conceptos Complemento Cantidad y Calidad, y Complemento de Asistencia, siempre y cuando, se cumplan los requisitos establecidos en los art. 15 y art. 20 para su percibo.

4) El personal cuya jornada de trabajo sea continuada, y no disponga voluntariamente de los 15 minutos de descanso, percibirá la suma establecida en el ANEXO Nº 4, por cada día que no disfrute del mismo, figurando la cantidad que resulte por este motivo en el recibo de salarios bajo el concepto "Compensación 15 minutos descanso".

5) En el supuesto de que razones técnicas u organizativas hicieran necesario el establecimiento de nuevas normas sobre jornadas y turnos y, en consecuencia, la modificación de las establecidas en este apartado, la Empresa se reserva el derecho de llevarlas a efecto, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

6) Licencias retribuidas:

El trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (Salario Convenio + Complemento de Antigüedad si se tuviera derecho), por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. Excepcionalmente, en el caso de fallecimiento de familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad, al menos, uno de los días anteriormente citados, será laborable según el calendario laboral de cada persona trabajadora.
- c) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del ET. En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.

7) Distribución Irregular de la Jornada.

Sobre el calendario que rija en la empresa, la Dirección de ésta, podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 110 horas cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse, el tope diario de jornada de 9 horas referido en la Ley, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente.

Para la aplicación de la hora flexible se tendrán en cuenta los criterios de causalización y explicación de las razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen a la Representación de los Trabajadores, así como directamente a las personas afectadas, con 7 días de antelación a la adopción de dicha decisión.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a personas trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

La compensación de las horas flexibles se hará sin que se aplique recargo alguno y siguiendo la fórmula: Unidad x Unidad.

Art. 8º: VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente Convenio y que lleve trabajando en la Empresa como mínimo un año, disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones al año. El personal de nuevo ingreso, o que cese en el transcurso del año, disfrutará de la parte proporcional que con relación al tiempo que lleve trabajando, le corresponda. De igual manera se aplicará todo lo expuesto anteriormente a los siguientes años de vigencia del presente Convenio.

Las vacaciones se disfrutarán de la forma siguiente:

- Veinte días laborables serán continuados, disfrutándose preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.
- Un día el 24 de diciembre.
- Un día el 31 de diciembre.

Se conviene expresamente que para todo el personal, excepto el que preste sus servicios en régimen de "Relevo Continuo", cuando estas fechas coincidan en sábado o domingo se trasladarán a las fechas que convengan ambas partes.

El personal a Relevo Continuo podrá disponer de los días 25 de diciembre y 1 de enero, con cargo a las horas que devenguen de más, como consecuencia de su régimen de trabajo. Asimismo, y para este personal, podrá disponer de los días 24 y 31 de diciembre con cargo a las horas devengadas de más, como consecuencia de su régimen de trabajo; por lo que el periodo de días continuados de vacaciones se incrementará en dos días laborable.

El cuadro de distribución de vacaciones, se expondrá en el tablón de anuncios dentro del mes de Abril de cada año para conocimiento del personal, dando preferencia en la distribución para el disfrute de las mismas el más antiguo.

Las vacaciones se retribuirán por los siguientes conceptos:

- a) Salario Convenio.
- b) Complementos de Cantidad y Calidad.
- c) Complementos de Asistencia
- d) Complemento Mensual de Antigüedad, si se tuviera derecho al percibo.
- e) Plus de Relevo Continuo para el personal adscrito a este sistema según la siguiente fórmula:

$$\text{PRC en Vacaciones} = \frac{\text{Importe PRC mensual o parte proporc. últimos 6 meses en el sistema de PRC}}{22}$$

- f) Complemento de nocturnidad según la siguiente fórmula:

$$\text{Comp. Nocturnidad Vacaciones} = \frac{\sum \text{complemento nocturnidad 3 últimos meses}}{3} / 22$$

Art. 9º. PERSONAL ACCIDENTADO

Para el personal que se encuentre en situación de I.T. derivada de accidente laboral que no sea "in itinere", ni lumbalgias, se estará a lo siguiente:

En el supuesto de que con el 75% de la Base Reguladora no alcanzase el trabajador su Salario Convenio, más Complementos de Asistencia, más Complementos Cantidad y Calidad y Antigüedad en su caso, se le abonará mientras persista esta situación la diferencia hasta alcanzar el 90% de dichos conceptos retribuidos.

Dicha referencia se ampliará hasta el 100% para los accidentes que, no siendo, "In itinere", produzcan fractura o pérdida de masa carnal.

Art. 10º. PRENDAS DE TRABAJO

La empresa dotará a su personal del grupo obrero, subalterno y técnico de dos prendas de trabajo y calzado de seguridad en el primer año de servicio. Posteriormente se darán dos prendas al año.

Para poder optar a un nuevo calzado, el trabajador o la trabajadora tendrá que hacer entrega del que haya tenido en uso y que esté estropeado. Tales prendas serán de las características que a criterio de la empresa, mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar, estando obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas hasta cuyo fin serán propiedad de la Empresa.

Art. 11º. PERSONAL DE MANTENIMIENTO

El personal de taller mecánico o eléctrico que sea llamado fuera de su jornada de trabajo, con motivo de alguna avería y que tenga que desplazarse hasta la fábrica, percibirá, por este motivo el importe correspondiente a dos horas extras además de la retribución que le corresponda por el tiempo empleado en la fábrica.

Art. 12º. CLASIFICACION PROFESIONAL / GRUPOS PROFESIONALES / ASCENSOS.**12.1.- CLASIFICACION PROFESIONAL.****12.1.1.- Contrataciones:**

Por la modalidad de contrato, los trabajadores se clasifican en fijos, contratado por tiempo determinado, eventuales, interino, contratado a tiempo parcial, contratado por obra o por

servicio determinado, en prácticas y en formación.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la Legislación vigente en cada momento.

12.1.2.- Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente en cada momento. Podrán tener una duración máxima de doce meses, con las prórrogas previstas en la Ley, dentro de un período de dieciocho meses, haciendo remisión explícita en este apartado a lo contemplado en el Convenio Colectivo del sector.

12.1.3.- Contratación de obra y servicio:

Se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores. Estos contratos se celebrarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente en cada momento.

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a la Representación Social de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de personas afectadas, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

12.2.- Grupos Profesionales.

El personal afectado por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el ANEXO Nº5, será clasificado en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora.

12.3.- ASCENSOS

12.3.1.- El personal incluido en el Grupo Profesional 0, pasará al Grupo Profesional 1, una vez que acumulen un total de 18 meses de trabajo, en dicho Grupo.

12.3.2.- El personal incluido en el Grupo Profesional 1, pasará al Grupo Profesional 2, una vez que acumulen un total de 18 meses de trabajo, en dicho Grupo.

Art. 13º. GARANTIA SINDICAL

La Empresa concederá a los Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores y las trabajadoras, 25 horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales, salvo los meses que precisen asistir a Congresos y Seminarios de Formación Sindical de carácter extraordinario, en

cuyo caso el número de horas no podrá exceder de 40 mensuales para una de ellas.

Cuota Sindical

La Empresa deducirá en nómina la Cuota Sindical de todas las personas afiliadas a las distintas Centrales Sindicales que voluntariamente así lo determinen, haciendo entrega del importe a la persona autorizada por cada Central, o en su caso ingresando la cantidad en la cuenta bancaria indicada por la persona autorizada.

La persona trabajadora que desee la retención de las cuotas, deberá hacer la petición a la Dirección de la Empresa por escrito y ésta retendrá las mismas en tanto no reciba las instrucciones por escrito en contrario.

Art. 14º. RETRIBUCIONES

Los salarios a percibir por el personal durante el primer año de vigencia de este Convenio para un rendimiento normal o correcto, son los que se establecen en la tabla salarial del Anexo nº 1.

Art. 15º. COMPLEMENTO POR CANTIDAD Y CALIDAD

Se establece un complemento por Cantidad y Calidad, por día efectivamente trabajado, según las cuantías señaladas en el Anexo nº 1.

Para tener derecho a dicho Complemento, las personas trabajadoras deberán realizar la cantidad y calidad de producción que para cada máquina se señale, salvo que no lo realice por circunstancias que no le sean imputables.

Art. 16º.COMPLEMENTO MENSUAL DE ANTIGÜEDAD

El personal en alta en la Empresa, acreditarán trienios y quinquenios bajo el concepto COMPLEMENTO MENSUAL DE ANTIGÜEDAD, permitiéndose su crecimiento vegetativo hasta un máximo de 2 trienios y 5 quinquenios, que se abonarán conforme al ANEXO 2º: TABLA DE COMPLEMENTO MENSUAL DE ANTIGÜEDAD, y en las condiciones que a continuación se detallan:

- I. La fecha de inicio del cómputo del Complemento Mensual de Antigüedad, será la que aparece en su recibo de salario, una vez adquirida la condición de indefinido. Es decir, la del alta inicial si el contrato es indefinido o la de la transformación cuando proceda de un contrato temporal.
- II. Los días cotizados en la CCC 41007106504 de REYENVAS, S.A., previos a su condición de indefinido (fecha recogida en su recibo de salario), se adicionarán a los anteriores atendiendo a la siguiente fórmula, siempre y cuando el resultado sea positivo, determinando en su caso, un nuevo Complemento Mensual de Antigüedad:

$$\underline{\underline{DIAS ADICIONALES = (Dias de alta contrato temporal en el CCC 41007106504) - (1.095 dias)}}$$

- III. En ningún caso, se generará nueva fecha de antigüedad. La fecha de antigüedad a efectos de cálculos indemnizatorios será la definida en el apartado I de este artículo.
- IV. La citada Tabla, que se adjunta como parte integrante del presente artículo y que a partir del 01.01.04 pasó a titularse TABLA DE COMPLEMENTO MENSUAL DE ANTIGÜEDAD, se mantendrá congelada indefinidamente en su base de cálculo, recogiendo con carácter informativo, y por grupos, el importe mensual del complemento, desde su situación inicial de 1 trienio, hasta la final de 2 trienios y 5 Quinquenios.
- V. El importe de cada trienio o cada quinquenio, comenzará a devengarse desde el 1º día del mes siguiente al de su cumplimiento, y se percibirá en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias.
- VI. Para el personal que cese en la Empresa por baja voluntaria o sanción, y posteriormente ingresara en la misma, el computo del Complemento Mensual de Antigüedad se hará desde la fecha de éste último ingreso, perdiendo todos los derechos relacionadas con la antigüedad anteriormente adquiridos. Así mismo, los periodos de excedencia voluntaria regulados en el artículo 46.2 ET, no computarán a efectos del Complemento Mensual de Antigüedad.

Art. 17º. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Todo el personal que comience su jornada de trabajo a las 22.30 horas, hasta las 6.30 horas, del día siguiente, percibirán la cantidad establecida en el ANEXO Nº4, por día efectivamente trabajado en esta modalidad o la parte proporcional en el supuesto de que la jornada no fuese completa.

Art. 18º. HORAS EXTRAORDINARIAS

18.1.- A todos los efectos, se conviene que para los casos extraordinarios que por necesidad del servicio hubiera de trabajarse más horas de las normales, se establece como precio fijo para cada una de estas horas el importe por categorías que se indica en el Anexo nº3 siguiendo las indicaciones expuestas en el art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

18.2.- La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente. Asimismo, en función de esta información, la Empresa y la Representación Social, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, entre las cuales tendrán consideración de estructurales, las que obedezcan a las siguientes causas:

18.2.1.- Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

18.2.2.- Horas extraordinarias necesarias por los siguientes motivos:

- Pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles y su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes.
- Sustitución de ausencias imprevistas.
- Puesta en marcha y/o parada de máquina.
- Cambios de turnos.
- Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, prevista por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, o bien suponga la imposibilidad de reparar averías, o garantizar la debida puesta en marcha de las máquinas.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

18.3.- Sin perjuicio del apartado uno del presente artículo, el personal que devengue este tipo de horas podrá optar de mutuo acuerdo con la Empresa la compensación de las mismas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuido monetariamente.

Art. 19º. PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE BENEFICIO

Las pagas extras de Julio y Navidad, así como la de Beneficios, se pagarán a razón de 30 días cada una, calculándose sobre el Salario Convenio, más la Antigüedad (caso de devengarse por el trabajador o la trabajadora) y Complemento de Asistencia, en las cuantías señaladas en el Anexo nº1.

Se establece como fecha de abono de las mismas, las siguientes:

- Paga extraordinaria de Beneficios: primera quincena de marzo.
- Paga extraordinarios de Julio: primera quincena de julio.
- Paga extraordinaria de Navidad: primera quincena de diciembre.

Así mismo, se establecen como periodos de devengos los siguientes:

- Paga extraordinaria de Beneficios: del 01 de enero al 31 de diciembre.
- Paga extraordinaria de Julio: del 01 de julio al 30 de junio.
- Paga extraordinaria de Navidad: del 01 de enero al 31 de diciembre.

Se establece por Paga Extraordinaria en concepto de Complemento de Cantidad y Calidad en Pagas la cuantía establecida en el ANEXO Nº4, que solo será percibida por aquellas personas trabajadoras que no reciben cantidad igual o superior por dicho concepto en cada una de las Pagas Extraordinarias.

Art. 20º. COMPLEMENTO DE ASISTENCIA

La cuantía de este Complemento será la que figure en el Anexo nº1, para cada grupo profesional, y se devengará por día efectivamente trabajado.

Para acreditar el derecho a este Complemento sólo se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa y con puntualidad. En consecuencia, no se tendrá derecho al Complemento, cuando se incurra en retraso en la entrada al trabajo, cuando no se trabaje en jornada completa o cuando se incurra en inasistencia, siempre que estos retrasos, ausencias o inasistencias sean injustificados, efectuándose las deducciones al Complemento según las siguientes escalas:

a) Retraso en la entrada (siempre superior a 5 minutos)

Primer retraso en un mes	1 día de pérdida.
Segundo retraso en un mes	2 días de pérdida.
Tercer retraso en un mes	3 días de pérdida.
Cuarto retraso en un mes	5 días de pérdida.
Quinto retraso en un mes	8 días de pérdida.

b) Inasistencia:

Primera falta en un mes	1 día (Además del faltado)
Segunda falta en un mes	3 días (Además del faltado)
Tercera falta en un mes	5 días (Además del faltado)
Cuarta falta en un mes	12 días (Además del faltado)
Quinta falta en un mes	20 días (Además del faltado)

A estos efectos, se considerará falta de asistencia la entrada al trabajo con un retraso superior a dos horas.

Toda la retención que haga la Empresa por este concepto se entregará al final de año al Comité de Empresa, con la obligación de éste de entregar dicha cantidad para fines sociales, no pudiéndose beneficiar de dicho fondo aquellas personas que hubieran incurrido en las retenciones mencionadas.

Art. 21º. NOMINA Y ANTICIPOS

Todos los haberes que legalmente procedan serán reflejados en nómina, que se entregará a toda la plantilla afectada por el presente Convenio.

21.1.- La nómina tendrá especificada los conceptos de pago de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo.

21.2.- Deberá hacerse efectiva entre los días 5 y 9 del mes siguiente al que la misma corresponda.

En atención al artículo 29.1 del ET, se establece como modelo de recibo de salario el especificado en el Anexo Nº6, en el que se incluirá los distintos devengos recogidos en el presente Convenio Colectivo, así como las deducciones que legal y convencionalmente procedan. Este modelo servirá igualmente en aquellas comunicaciones realizadas telemáticamente.

Anticipos

La Empresa concederá anticipos a cuenta del trabajo ya realizado en el mes de hasta el 90%.

Estos anticipos se realizarán por transferencia, de una sola vez, los días 15 o el siguiente día laborable en caso de que caiga en festivo. Deberán ser solicitados con 48 horas de antelación a la fecha de emisión de la transferencia.

La nómina se seguirá abonando mediante cheque nominativo o transferencia bancaria a las cuentas que señalen los trabajadores y las trabajadoras en Bancos o Cajas de Ahorro.

Art. 22º. ABSENTISMO

Al efecto de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual, regulándose la percepción del mismo de acuerdo con las condiciones siguientes:

- A) Se designa la cantidad establecida en el ANEXO Nº4, como premio mensual para el conjunto de plantilla, cuando el índice mensual de absentismo, en su cómputo global, no supere el 4,5%.

- B) El índice de absentismo se calculará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Días naturales de ausencia/Plantilla/Mes}}{\text{Días naturales teóricos/Plantilla/Mes}} = \text{Índice de Absentismo}$$

El índice de absentismo, es el cociente entre los días naturales de ausencia al mes y los días naturales de dicho período, referidos a toda la plantilla.

- C) Para el cómputo de dicho índice, se tomarán todas las ausencias exceptuando las vacaciones, permisos por matrimonio, suspensión por maternidad, suspensión por paternidad, y horas sindicales.

El premio por absentismo sólo será percibido en los meses naturales del año, sin que, por tanto, tenga dicho concepto repercusión en las pagas de Julio, Navidad y Beneficios.

- D) La determinación del citado índice se hará sobre la base de los días transcurridos entre la fecha de cierre de la nómina de un mes, con respecto a la anterior.

- E) Para la determinación de la cantidad a recibir por este concepto se tendrán en cuenta las siguientes bases:

- a) A un absentismo superior a 4,5%, corresponde 0 euros.
- b) A un absentismo igual al 4,5% corresponde la cantidad mensual establecida en el ANEXO Nº4.
- c) A cada décima de reducción del citado índice inferior al 4,5% corresponde la cantidad mensual establecida en el ANEXO Nº4.

- F) La cantidad total mensual obtenida se repartirá linealmente entre el personal cuyo índice individual sea inferior al citado 4,5%.
- G) Lo establecido en este artículo sufrirá variación proporcional a la plantilla existente en cada momento, en lo que se refiere a las cantidades establecidas como premio.

Art. 23º: REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.-

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

23.1.- Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o una trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia e intención, en leve, grave o muy grave.

23.2.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros o compañeras de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- 6.- No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- 7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

12.- El uso, utilización o manipulación de cualquier dispositivo electrónico, teléfono móvil, tableta o Smartphone, solo podrá ser empleado para el desempeño de las funciones encomendadas por la Empresa, excepto en las salas y tiempo de descanso o con autorización expresa del superior jerárquico. Podrá ser tipificada de grave, si acarrea o conlleva consecuencias en materia de riesgos laborales para la persona titular o terceras.

23.3.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

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

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

4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

8.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.- La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros y compañeras, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

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

12.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.

13.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

14.- La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

23.4.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Ausencias sin causa justificada, de tres días durante un período de treinta días.

2.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

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

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

7.- La embriaguez habitual.

8.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, así como el incumplimiento de la normativa de protección de datos.

9.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros, compañeras y personas

subordinadas.

10.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros y compañeras de trabajo.

14.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

16.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores.

17.-Cualquier conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecte a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.

18.- El incumplimiento o violación de los códigos de compliance y códigos de conducta empresarial, instaurados en la Empresa a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal.

23.5.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que sea oído el trabajador o la trabajadora afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la Representación Social, al mismo tiempo que a la persona afectada, de toda sanción que imponga.

23.6.- Sanciones máximas.

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

A) Por faltas leves. - Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves. - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves. - Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

23.7.- Prescripción.

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

Art. 24º. PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| - Personal técnico titulado | Seis meses. |
| - Resto del personal | Dos meses. |

El periodo de dos meses citado en el párrafo anterior, quedará reducido a un mes para los contratos cuya duración inicial no supere los seis meses.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa, y la persona trabajadora, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de Incapacidad Temporal, interrumpirá el computo del periodo de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Art.25º. FORMACION

Se establece el precio recogido en el ANEXO Nº4 para todas las horas de formación promovida por la Empresa, que se realizarán fuera de la jornada laboral y con carácter voluntario.

Art. 26º.: COMISION MIXTA

A los efectos previstos en el art. 85 e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros, tres miembros de la Parte Social, y tres miembros de la Parte Empresarial.

Esta Comisión tiene atribuida, entre otras, las siguientes funciones:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.
- b) Conocimiento previo al procedimiento establecido en el artículo 28 del presente Convenio, y siempre que una de las partes lo solicite, de las propuestas de inaplicación de las condiciones previstas en el Convenio Colectivo según lo establecido en el artículo 82.3 del ET, cuando se produzca desacuerdo en el periodo de consultas. El plazo máximo de resolución será de siete días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas.
- c) Salvo que de manera expresa se establezca otra cosa, las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias atribuidas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje regulados en el artículo 28 del presente Convenio. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

Salvo que se establezca otro procedimiento expreso, la Comisión Paritaria, será convocada por una de las partes para tratar los temas que son de su competencia, se reunirá en el plazo máximo de 15 días, adoptando sus acuerdos por mayoría simple.

REPRESENTACION SOCIAL TITULARES

D. Ibrahim Martinez Gallego.
D. Antonio José Domínguez Miranda.
D. Gabriel Escalante Camacho.

SUPLENTES

D. Inocencio Sanchez Miguelez.
D. Juan Gutierrez Aguilar.
D. Miguel Jesus Ruiz Rodriguez.

REPRESENTACION ECONOMICA TITULARES

D. José M. Roncal Berruezo.
D. Jesus A. Santiago Gonzalez.
D. Iñigo Cadenas Heredia.

SUPLENTES

D. Telesforo Garrido Halcón.
D. Diego García Olivares.
D. Álvaro Fernández Vielba.

Ambas representaciones podrán valerse de los correspondientes asesores, que en el caso de la

Representación Social será D. José Hurtado Quirós, de CC.OO.

Art. 27º. SEGURIDAD Y SALUD

La protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una actividad preventiva que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de la evaluación de los mismos, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el R.D. 171/2004 de 30 de enero y normativa concordante.

Art. 28º. SISTEMA DE RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Ambas partes acuerdan que la solución de Conflictos Laborales que afecten a Personas Trabajadoras y Empresas, se someterán a la intervención del SERCLA (Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía).

Por ello, toda discrepancia general será planteada con carácter previo a la vía judicial al referido organismo, para que actúe en conciliación o mediación, o en arbitraje, si es aceptado y acordado por ambas partes.

En los casos de desacuerdos derivados de la propuesta de la Empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas, y cuando en la Comisión Paritaria tampoco se alcance un acuerdo según se recoge en el artículo 82.3 del ET, las partes acudirán al citado organismo para solventar su discrepancia. Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

Art. 29º. PLAN DE JUBILACION PARCIAL.

Atendiendo a razones económicas, técnicas, organizativas y productivas, y siempre que a criterio de la Empresa sea posible y contando con el consentimiento de la persona trabajadora, se utilizará la modalidad de Jubilación Parcial según la regula el RDLeg 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, siendo de aplicación en su caso las regulaciones que en materia de jubilación parcial contiene el Real Decreto-ley 20/2018 de 7 de diciembre, así como la Disposición transitoria cuarta de referido Real decreto Legislativo, en el punto 6, en relación a la aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación.

Art. 29º BIS. JUBILACION

En atención a lo previsto en la Disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, con la finalidad de mejorar la estabilidad en el empleo, la reducción de la precariedad laboral, la contratación de nuevos trabajadores o conseguir un tránsito ordenado en el relevo generacional, la Empresa podrá hacer efectiva la extinción del contrato de trabajo, de aquellos trabajadores que, habiendo cumplido la edad legal de jubilación y reuniendo los requisitos exigidos en la normativa de Seguridad Social, tengan derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Art. 30 º. MEJORAS VOLUNTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

La Empresa reconocerá en la primera baja del año natural derivada de procesos de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, una Mejora Voluntaria del 50 % de la Base Reguladora diaria utilizada para dicha contingencia, de los tres primeros días de baja (días exentos de prestación según la Legalidad vigente), siempre y cuando en los 365 días anteriores a la fecha de la baja, no se hubieran acumulados mas de 10 días naturales por procesos de Incapacidad Temporal por contingencia común.

Siempre que la persona trabajadora acceda a la verificación de su estado de salud derivado de enfermedad (común o profesional) o accidente (laboral o no), mediante reconocimiento médico a cargo de la Empresa, conforme a lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto del trabajador, tendrá derecho a que se le complete y por tanto se abone en su totalidad las pagas extraordinarias cuando haya estado total o parcialmente de baja por Incapacidad Temporal en el periodo de devengo o generación de la misma. Dicha mejora afectará a todas las personas trabajadoras mientras exista obligación legal de abonar por la Empresa, prestaciones mediante la modalidad de “pago delegado” y se acredite mediante parte oficial de baja.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Ambas partes manifiestan que la nomenclatura utilizada en el texto del presente Convenio Colectivo, quiere dejar a un lado cualquier tipo de lenguaje sexista, por lo que se admitirá en los casos que lingüísticamente sea posible, la utilización masculina o femenina del término dependiendo del sexo de la persona a la que se aluda.

Las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y afiliación política o sindical. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

ANEXOS

Documentos que Comprende:

- ANEXO Nº1: TABLAS SALARIALES PARA 2019
- ANEXO Nº2: TABLAS DE COMPLEMENTO MENSUAL DE ANTIGÜEDAD.
- ANEXO Nº3: TABLAS DE HORAS EXTRAS PARA 2.019.
- ANEXO Nº4: DETALLE DE CONCEPTOS SALARIALES PARA 2019.
- ANEXO Nº5: DEFINICION DE GRUPOS PROFESIONALES.
- ANEXO Nº6: MODELO DE RECIBO DE SALARIO.
- ANEXO Nº7: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO.

ANEXO Nº1: TABLAS SALARIALES PARA 2019.

TABLAS SALARIALES PARA 2.019, SEGUN XVIII CONVENIO COLECTIVO

REYENVAS, S.A.

XVIII CONVENIO COLECTIVO

ANEXO Nº 1 : TABLAS SALARIALES PARA 2.019

COTIZACION / IMPORTES MENSUALES

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO ASISTENCIA	COMPLEMENTO CANT-CALIDAD	TOTAL SUELDO Y COMPLEMENTOS
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 9	1.896,90	918,73	335,42	3.151,06
GRUPO 8	1.700,95	825,50	316,75	2.843,19
GRUPO 7	1.196,16	479,59	316,75	1.992,50
GRUPO 6	1.097,12	413,04	318,79	1.828,95
GRUPO 5	1.053,03	336,10	277,42	1.666,56
GRUPO 4	1.026,86	267,59	278,06	1.572,51
GRUPO 3	932,78	189,00	266,83	1.388,61
GRUPO 2	927,22	161,21	220,13	1.308,56

REYENVAS, S.A.

XVIII CONVENIO COLECTIVO

ANEXO Nº 1 : TABLAS SALARIALES PARA 2.019

COTIZACION / IMPORTES DIARIOS

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO ASISTENCIA	COMPLEMENTO CANT-CALIDAD	TOTAL SUELDO Y COMPLEMENTOS
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 4	35,39	7,48	11,06	53,93
GRUPO 3	34,61	5,71	11,05	51,38
GRUPO 2	33,44	3,78	10,95	48,17
GRUPO 1	32,65	3,07	10,32	46,04
GRUPO 0	32,20	2,77	10,23	45,19

ANEXO Nº2: TABLAS DE COMPLEMENTO MENSUAL DE ANTIGÜEDAD.

REYENVAS, S.A.

XVIII CONVENIO COLECTIVO

ANEXO Nº 2 : TABLA DE COMPLEMENTO MENSUAL DE ANTIGUEDAD

TABLAS DE CARACTER INDEFINIDO CON VIGENCIA A PARTIR DEL 01.01.2004

GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE
	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2 TR. 1 QU.	2 TR. 2 QU.	2 TR. 3 QU.	2 TR. 4 QU.	2 TR. 5 QU.
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 9	25,47	50,94	101,89	152,83	203,77	254,71	305,66
GRUPO 8	17,14	34,29	68,57	102,87	137,13	171,42	205,70
GRUPO 7	15,47	30,94	61,89	92,84	123,78	154,72	185,66
GRUPO 6	15,26	30,53	61,05	91,57	122,11	152,63	183,16
GRUPO 5	15,26	30,53	61,05	91,57	122,11	152,63	183,16
GRUPO 4	15,17	30,34	60,68	91,03	121,32	151,65	181,98
GRUPO 3	14,92	29,85	59,68	89,53	119,34	149,18	179,01
GRUPO 2	14,66	29,32	58,65	87,96	117,25	146,57	175,88

REYENVAS, S.A.

XVIII CONVENIO COLECTIVO

ANEXO Nº 2 : TABLA DE COMPLEMENTO MENSUAL DE ANTIGUEDAD

TABLAS DE CARACTER INDEFINIDO CON VIGENCIA A PARTIR DEL 01.01.2004

GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE
	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2 TR. 1 QU.	2 TR. 2 QU.	2 TR. 3 QU.	2 TR. 4 QU.	2 TR. 5 QU.
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 4	15,17	30,34	60,68	91,03	121,32	151,65	181,98
GRUPO 3	14,92	29,85	59,68	89,53	119,34	149,18	179,01
GRUPO 2	14,66	29,32	58,65	87,96	117,25	146,57	175,88
GRUPO 1	14,63	29,26	58,53	87,79	117,04	146,31	175,57
GRUPO 0	14,58	29,18	58,36	87,54	116,68	145,85	175,02

ANEXO Nº3: TABLAS DE HORAS EXTRAS PARA 2019.

REYENVAS, S.A.

XVIII CONVENIO COLECTIVO

ANEXO Nº 3 : TABLA DE HORAS EXTRAS PARA 2.019.

GRUPOS PROFESIONALES	EXTRA NORMAL	EXTRA NOCTURNA	EXTRA FESTIVA	FESTIVA NOCTURNA
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 7	14,16803	15,07634		
GRUPO 6	14,90929	15,75494	16,53796	17,80121
GRUPO 5	13,57294	14,51256	16,53796	17,80121
GRUPO 4	13,04050	13,96967	16,18299	17,68637
GRUPO 3	12,73773	13,67735	15,74450	17,27920
GRUPO 2	12,33057	13,23887	15,14941	16,72588
GRUPO 1	12,23661	13,17622	15,03457	16,55884
GRUPO 0	12,20529	13,15534	14,91973	16,48576

ANEXO Nº 4: DETALLE DE CONCEPTOS SALARIALES PARA 2019.

Art.7.3.- PLUS DE RELEVO CONTINUO: 158,33 euros.

Art.7.4.- COMPENSACIÓN 15 MINUTOS DE DESCANSO: 3,37 euros.

Art.17.- COMPLEMENTO NOCTURNIDAD: 11,49 euros.

Art.19.- COMPLEMENTO CANTIDAD Y CALIDAD PAGAS: 170,16 euros/paga.

Art.22.- PREMIO ABSENTISMO: 1930,54 euros.

DÉCIMA ABSENTISMO: 80,29 euros.

Art.25.- HORA DE FORMACIÓN: 5,43 euros/hora.

ANEXO Nº 5: DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES.

ANEXO Nº 5DEFINICION DE GRUPOS PROFESIONALES.**GRUPO 0.-**

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones siguiendo instrucciones básicas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que requieren preferentemente esfuerzo o atención, y que no necesitan de formación específica.

GRUPO 1.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos.

GRUPO 2.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida en el grupo siguiente.

Las funciones relacionadas con la telefonía, administración, gestión y grabación de datos, así como cualquier otra que este al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo anual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2011).

GRUPO 3.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren un periodo de práctica y un alto grado de conocimientos profesionales, perfección y aptitudes; pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un superior. Además puede responsabilizarse de los trabajos realizados por un equipo de personas. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, realiza los trabajos con la suficiente corrección y eficacia, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos exigida en el grupo siguiente.

Las funciones relacionadas con la administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén, y de chófer de transportes de materias primas, auxiliares y productos terminados al exterior de la fábrica por medio de uno de los camiones habilitados al efecto, así como cualquier otra que este al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo anual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2011).

GRUPO 4.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su

ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, lo aplica y lo practica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza.

Solo alcanzarán este grupo, sin perjuicio de los detallados en el siguiente párrafo, aquellos incluidos dentro del proceso de producción relacionados con las áreas de mantenimiento y control de calidad.

Las funciones relacionadas con la administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén, y de capataz, mantendrán el sistema de remuneración de módulo anual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2011).

GRUPO 5.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones de integración, coordinación y supervisión de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

GRUPO 6.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones de integración, coordinación y supervisión de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores. También se incluyen además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun pudiendo no implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

GRUPO 7.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes realicen funciones que consistan en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

GRUPO 8.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades, que ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, desempeñando puestos directivos en divisiones, áreas y departamentos, pudiendo dar cuenta de su gestión a una o algunas de las personas incluidas en el grupo siguiente.

GRUPO 9.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados.

ANEXO Nº 6: MODELO DE RECIBO DE SALARIO.

**ANEXO Nº 7:
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO.**

1. Declaración de Principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de la Empresa sujeta al presente Convenio Colectivo está el “Respeto a las Personas” cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de “Respeto a la Legalidad” y “Respeto a los Derechos Humanos” que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas de la Empresa incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

3. Definiciones y medidas preventivas.

a) **Acoso Moral (mobbing):** Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo 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.

b) **Acoso sexual:** De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) **Acoso por razón de sexo:** De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) **Actos discriminatorios:** Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran

en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos, objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

- I. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- II. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- III. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

e) Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todos los trabajadores [y trabajadoras](#).

4. Procedimiento de actuación.

Se garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de los Representantes de los Trabajadores.

a) Principios del procedimiento de actuación. El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial..
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto

negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) **Ámbito de aplicación.** El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) **Iniciación del procedimiento.** El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento al Responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los Representantes de los Trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) **Instrucción.** La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la persona Responsable de RRHH que será la encargada de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los Representantes de los Trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los Representantes de los Trabajadores. Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción. Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) **Procedimiento Previo.** Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) **Procedimiento Formal.** El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes

implicadas. En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas Cautelares. Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes. Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no Representante de los Trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del Expediente. La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente. En todo caso los Representantes de los Trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma). En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.



ES EL MOMENTO!

DE RECUPERAR

LOS DERECHOS ARREBATADOS



*Alcalá de Guadaíra
(Sevilla)*

**CCOO debe su independencia y su fuerza a los
afiliados y afiliadas.**

**Vuestro respaldo garantiza nuestra
representatividad y nuestra capacidad de
reivindicación y propuesta.**