



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 17 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación del convenio colectivo de las trabajadoras y trabajadores del Centro Especial de Empleo «Grupo Lince Asprona, S.L.U.», con el código 78100162012021.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Centro Especial de Empleo «Grupo Lince Asprona, S.L.U.», suscrito con fecha 5 de diciembre de 2025, de una parte por la representación legal de la empresa, y de otra, por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Dirección General,

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 17 de abril de 2026.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: JOSÉ MANUEL BARRIOS COSTA*

**X CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO
de Grupo Lince Asprona, S.L.U. 2025-2028**

CAPÍTULO I

Determinación de las partes, ámbito de aplicación, vigencia, vinculación a la totalidad y condiciones más beneficiosas, Comisión paritaria

CAPÍTULO II

Del salario

CAPÍTULO III

Del acceso al trabajo y modalidades contractuales

CAPÍTULO IV

De la ordenación del tiempo de trabajo

CAPÍTULO V

De la modificación y suspensión del contrato

CAPÍTULO VI

De la igualdad y no discriminación

CAPÍTULO VII

De la prevención de riesgos laborales y la seguridad en el trabajo

CAPÍTULO VIII

De la Representación de los Trabajadores

CAPÍTULO IX

De la Clasificación Profesional

CAPÍTULO X

Área Social

CAPÍTULO XI

Del régimen disciplinario

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO I

Tablas salariales de 01/01/2025 a 31/12/2028

ANEXO II

Cuadro-Resumen de Licencias, Permisos y Mejoras

ANEXO III

Prestaciones de Incapacidad Temporal

ANEXO IV

Parentesco hasta 2º grado consanguinidad o afinidad

ANEXO V

Plan de diversidad e inclusión del colectivo LGTBI

CAPÍTULO I

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES, ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS, COMISIÓN PARITARIA

Artículo 1.– Determinación de las partes.

La representación del Centro Especial de Empleo de Grupo Lince Asprona S.L.U., y las organizaciones sindicales CC.OO., UG.T., C.G.T. y F.S.I.E. acuerdan suscribir este pacto en forma de Convenio colectivo de ámbito de empresa acomodando, desarrollando y adaptando a la realidad concreta del Centro Especial de Empleo las condiciones que se establecen en el XVI Convenio colectivo general de centros de asistencia y servicios de atención a personas con discapacidad, ajustándose a tal posibilidad que se recoge en sus artículos 4 y 5.

Las partes firmantes de este Convenio colectivo manifiestan su compromiso de lograr un desarrollo de las relaciones laborales, basadas en el diálogo y la negociación, y en tanto en cuanto se cumplan los compromisos descritos en el presente Convenio colectivo.

Artículo 2.– Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo y será de aplicación a los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la titularidad de la Empresa Grupo Lince Asprona, y que tienen el carácter jurídico y la calificación administrativa de Centro Especial de Empleo número 47/67/01/JCL, de acuerdo con el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (B.O.E. del 9 de diciembre de 1985), sin perjuicio de la previsión que el artículo 92 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, contiene en cuanto a la posibilidad de adhesión o extensión del mismo.

Artículo 3.– Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo será de aplicación en los servicios, secciones o centros de trabajo cuya titularidad corresponda al Centro Especial de Empleo de Grupo Lince Asprona en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Artículo 4.– Ámbito personal.

1. Se declaran incluidos en el ámbito personal de aplicación de este Convenio:

a) Las personas trabajadoras que prestan servicios en dicho Centro Especial de Empleo, en cualquiera de sus servicios, secciones y centros de trabajo, y que tengan formalizada su contratación en la modalidad de relación laboral especial prevista en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (B.O.E. de 8 de agosto de 1985), modificado por Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo (B.O.E. de 26 de marzo de 1999).

b) Las personas trabajadoras que prestan sus servicios en dicho Centro Especial de Empleo, en cualquiera de sus secciones, bajo relación laboral ordinaria.

2. Se declaran excluidos del ámbito personal de aplicación de este Convenio a las siguientes personas trabajadoras y usuarios/as, aún cuando estuvieran adscritos al señalado Centro Especial de Empleo:

a) Al personal que ingresó o ingrese en la empresa en virtud de la aplicación de las cláusulas de subrogación empresarial establecidas en los convenios colectivos provinciales de limpiezas o jardines, con adscripción a una contrata de trabajo determinada, y que se seguirá rigiendo por su respectivo convenio colectivo en tanto continúe dependiendo de esta empresa, resultándole de aplicación, en todo caso, las citadas cláusulas de subrogación empresarial si la contrata fuera adjudicada por el titular del servicio a una nueva empresa contratista. Las partes exigirán a favor de las personas trabajadoras con discapacidad, reciprocidad de trato en materia de subrogación.

b) Los usuarios/as atendidos en el régimen ocupacional previsto en el Art. 52 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que carecen de la condición de personas trabajadoras.

Artículo 5.– Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en debida forma y por escrito con una antelación mínima de dos meses al término del plazo de vigencia del mismo. En su defecto, la denuncia del presente Convenio será automática el día 1 de diciembre de 2028.

Se entiende que el presente Convenio seguirá vigente en su totalidad mientras no sea sustituido por otro nuevo.

Artículo 6.– Vinculación a la totalidad.

La redacción articulada de este Convenio forma un todo orgánico indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial. En consecuencia, en el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el Convenio, en alguno de sus artículos, conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, y se dirigiera de oficio y/o a instancia de parte a la Jurisdicción competente al objeto de subsanar las presentes anomalías, y por dicha Jurisdicción se determinase la nulidad de alguna de sus cláusulas, y como quiera que, conforme se pacta, este Convenio, en su redacción actual, constituye un todo orgánico indivisible, el mismo se entenderá por totalmente ineficaz, debiendo negociarse de nuevo su contenido íntegro por las partes.

Artículo 7.– Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimo, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas por la empresa que impliquen condición más beneficiosa con respecto a las contenidas, subsistirán.

Artículo 8.– Comisión paritaria de seguimiento del convenio.

Se acuerda establecer una Comisión paritaria como órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio. Estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores, nombrados por los Representantes Legales de las personas trabajadoras, y cuatro representantes de la Empresa, acompañados de sus respectivos asesores. En ningún caso se quedará ninguna de las centrales sindicales firmantes de este Convenio fuera de la representación de la Comisión Paritaria. Son funciones de la Comisión: la interpretación del Convenio, la conciliación y acción de los problemas y cuestiones que deban ser sometidas a las partes en los supuestos previstos en este Convenio, y vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las dos partes que la integran, debiendo pronunciarse en el plazo máximo de 7 días.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria y la solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se someterán al SERLA.

CAPÍTULO II

Del salario

Artículo 9.– Salario base.

El Salario Base pactado en este Convenio Colectivo será el establecido para cada nivel y grupo profesional en el Anexo correspondiente, se distribuirá en 14 pagas, según se determina en los artículos siguientes.

Artículo 10.– Tablas salariales.

Las tablas salariales para los años 2025 a 2028 son las establecidas en el Anexo I.

Artículo 11.– Antigüedad.

No se devengará Complemento por antigüedad. Quien tuviera reconocido el mismo con anterioridad seguirá percibiendo por este concepto la cantidad que tenga acreditada a 31 de diciembre de 1.998, sin que pueda en el futuro ser objeto de incremento o revisión alguna.

Artículo 12.– Salario bajo rendimiento.

De conformidad con lo previsto en el Art. 12.C del Real Decreto 1368/85, cuando las circunstancias personales del trabajador/a con relación laboral especial lo requieran, se celebrará un contrato a bajo rendimiento.

Artículo 13.– Pago de nóminas.

Los haberes se pagarán el último día de cada mes cumplido, preferentemente mediante transferencia en Bancos y Cajas de Ahorro.

La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras el recibo individual y justificativo del pago de la nómina mensual preferentemente por medios electrónicos, y promoverá, si es necesario, acciones formativas para facilitar el acceso a dichos medios (configuración del correo electrónico, manejo de dispositivos, etc.) a aquellas personas que lo precisen. En todo caso, previa solicitud de la persona trabajadora se pondrá a su disposición el recibo de nómina impreso.

Artículo 14.– Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre se devengarán del modo siguiente:

- Paga de Julio: del 1 de enero al 30 de junio. Se abonará el día 15 de julio.
- Paga de Diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre. Se abonará el día 15 de diciembre.

La cuantía de estas dos pagas consta de Salario base y complemento de antigüedad para aquéllos que lo vinieran percibiendo.

Artículo 15.– Jornada nocturna, domingos y festivos.

A excepción de quienes que ya tengan establecida una compensación económica por esta circunstancia al margen de este Convenio, cada hora de trabajo desarrollada en domingo, será computada –a los efectos de jornada máxima anual y descanso alternativo o en su caso de retribución, con un incremento del 60% sobre el salario base. Si ésta fuera desarrollada en día festivo el incremento será del 100% sobre el Salario Base.

A quienes realicen su jornada laboral entre las 22:00 y las 06:00 horas se les incrementará en el 25 % su Salario Base del tiempo efectivo prestado en ese período, según se determina en la siguiente fórmula:

Salario base x 12 x 25%

Jornada anual

Artículo 16.— Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre).

La política preventiva de la Empresa será la de garantizar la protección de todas sus personas trabajadoras frente a cualquier tipo de riesgo que pueda menoscabar su seguridad y salud en el desempeño de su puesto, limitando lo más posible la realización de trabajos que puedan generar situaciones con un mayor nivel de toxicidad, peligrosidad y/ o penosidad.

Se atenderá a las conclusiones del estudio realizado por el Comité de Seguridad y Salud y si alguna persona trabajadora se encontrase en alguna de las situaciones descritas se compensará con un 25% de incremento sobre el salario base durante el tiempo que estuviese expuesto a las mismas.

Artículo 17.— Gastos de desplazamiento y kilometraje.

Los gastos que originen los desplazamientos que tenga que realizar la persona trabajadora dentro de su jornada laboral y por razón de ésta serán de cuenta de la Empresa, que se obliga a liquidarlos durante la mensualidad en que se produzcan. El uso de vehículo propio requiere autorización previa de la empresa y se compensará con una indemnización de 0,30 euros por kilómetro, adecuándose dicha cantidad al índice anual del grupo de transportes y comunicaciones publicado por el Instituto Nacional de Estadística. Las personas trabajadoras que al inicio o al final de su jornada de trabajo no tengan vehículo propio o transporte público (BUS), la empresa dotará de transporte por su cuenta a estos trabajadores/a.

Los gastos relativos a aparcamiento (zona azul, garajes, ...) derivados del uso de vehículo propio a petición de la Empresa, correrán a cargo de ésta.

Artículo 18.— Compensación por gastos y dietas.

Cuando por motivo de trabajo se tengan que realizar desplazamientos, todos aquellos gastos de manutención y estancia inherentes al mismo serán de cuenta de la Empresa, abonándose a las personas trabajadoras los gastos ordinarios originados o pagándose éstos directamente por la empresa, según proceda.

Artículo 19.— Prestaciones de incapacidad temporal.

Quienes se encuentren en situación de I.T. por enfermedad común percibirán el 75% de su salario total desde el primer día si se tratara de la primera o segunda baja en un periodo anual y desde el cuarto día si se tratara de la tercera o sucesivas (computado de 1 de enero a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia de este convenio). En caso de accidente laboral se percibirá el 100% desde el primer día.

Quienes se encuentren en situación de I.T. por enfermedad común con hospitalización, percibirán el complemento del 100% mientras se mantenga dicha hospitalización (incluida la domiciliaria), así como los 30 días posteriores si persistiera aquélla.

Tales circunstancias deberán ser justificadas y acreditadas (ver cuadro-resumen de licencias, permisos y mejoras).

Para percibir los citados complementos de I.T. por enfermedad común, se requerirá que la persona trabajadora haya superado el período de cotización y carencia fijado para el Régimen General de la Seguridad Social (180 días).

El control de las bajas por I.T. será llevado a cabo por la Mutua, Servicio de Prevención, equipo multiprofesional o cualquier otro que la empresa proponga.

Artículo 20.– Anticipos.

Las personas trabajadoras tienen derecho a percibir anticipos, con carácter confidencial, a cuenta de su trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual.

CAPÍTULO III

Del acceso al trabajo y modalidades contractuales

Artículo 21.– Acceso al empleo.

Las personas que deseen acceder a un empleo en el Centro Especial de Empleo Grupo Lince Asprona deberán estar inscritos/as como demandantes de empleo en la correspondiente oficina de empleo.

Igualdad de oportunidades, trato y no discriminación: Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación directa o indirecta por razón de raza, sexo, edad, origen, nacionalidad, origen racial, pertenencia étnica, lengua, orientación sexual, expresión o identidad de género, discapacidad, religión o convicciones, afiliación, condición social y, por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. La selección del personal se realizará utilizando la Empresa los procedimientos que estime procedentes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.

Las partes se comprometen a mantener entornos y espacios de trabajo seguros e inclusivos.

Artículo 22.– Promoción interna.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes de superior nivel existentes entre los grupos profesionales de la misma. Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la dirección de la Empresa, valorando siempre la capacidad, aptitud, titulación y antigüedad en la Empresa.

La Empresa anunciará en sus respectivos servicios, secciones o centros de trabajo y en cuanto se tenga conocimiento, las vacantes o puestos a cubrir, el procedimiento a seguir, las condiciones que se requieren para aspirar a ellas, la forma de realizarse y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes, poniéndolo en conocimiento del Comité de Empresa.

Para mejorar la transparencia y aumentar las posibilidades de promoción de la plantilla, se establecerá un procedimiento para dar publicidad interna a las vacantes a través de la página web y medios de difusión habituales (tablones de anuncios, etc.).

Artículo 23.– Objeto del contrato. Organización del trabajo.

El trabajo que realice la persona trabajadora en el Centro Especial de Empleo Grupo Lince Asprona deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales de la persona, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la sección, servicio o del centro de trabajo, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los Recursos Humanos, maquinaria e instalaciones y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: dirección y personas trabajadoras.

La organización del trabajo en la empresa se llevará a efecto a través de:

- racionalización de las tareas
- análisis, valoración y clasificación de los trabajos
- adecuación del puesto de trabajo a la persona trabajadora, según sus aptitudes o capacidades físicas, psíquicas y/o sensoriales
- formación profesional adecuada en orden al perfeccionamiento continuo.

La determinación de los sistemas y métodos de trabajo que se han de regular en los centros y secciones corresponde a la dirección. Ésta implantará todos los métodos y los sistemas que sean, en cada circunstancia, los más idóneos y adecuados para mejorar la productividad.

Artículo 24.– Régimen jurídico de contratación laboral.

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades de la normativa vigente.

El contrato deberá formalizarse por escrito excepto en aquellas situaciones en las que la Legislación prevea la validez del contrato verbal, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica para la Representación de las Personas Trabajadoras. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito –en su caso– y haciendo constar la información requerida.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo establecido por la Legislación vigente.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada en caso de necesitarlo la empresa y reunir las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección.

En caso de que se produjeran modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proceder a las modificaciones oportunas.

Artículo 25.– Contrato indefinido.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido y a jornada completa, sin más excepciones que las indicadas en los siguientes apartados.

Las personas incorporadas en la Empresa, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el periodo de prueba, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

El personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior, salvo en el caso de contrataciones temporales que no hayan agotado el plazo máximo de duración, en cuyo caso se entenderá prorrogado el contrato hasta el plazo máximo de duración del contrato temporal.

Artículo 26.– Contrato de sustitución.

Es el que se celebra para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Artículo 27.– Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, incluidas las campañas agrarias y agroalimentarias. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, a excepción de las empresas del sector agrario y agroalimentario que podrán utilizar un total de 120 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días, o ciento veinte días en los supuestos de las explotaciones y empresas del sector agroalimentario, no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Artículo 28.– Contrato temporal fomento del empleo.

Podrán celebrarse contratos de fomento del empleo por tiempo determinado conforme a lo dispuesto por la Disposición Adicional Primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

La duración de tales contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años, pudiéndose concertar prórrogas antes de su terminación por periodos no inferiores a doce meses.

A su finalización, el citado contrato dará derecho a percibir por la persona trabajadora una compensación económica equivalente a doce días de salario por año trabajado o su parte proporcional.

Artículo 29.– Contrato formativo.

La Empresa podrá celebrar contratos formativos con las peculiaridades previstas en el artículo 11 y en la disposición adicional 2ª del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 7.2 del Real Decreto 1368/1985.

Artículo 30.— Contrato a tiempo parcial.

Es aquel contrato formalizado por una jornada inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable y cuya prestación de servicios se haya acordado para la realización de un número de horas al día, a la semana, al mes o al año. Igualmente, es el contrato formalizado con la persona trabajadora que acceda a la jubilación parcial en los términos que después se estipulan.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Las personas trabajadoras contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los que lo estén a jornada completa, disfrutándolos en toda su integridad con excepción del salario, que lo será directamente proporcional a la jornada contratada.

Las personas contratadas a tiempo parcial tendrán derecho preferente para acceder a las vacantes que se pudieran producir en puestos de trabajo a tiempo completo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

Artículo 31.— Jubilación parcial y contrato de relevo.

Si las circunstancias organizativas lo permitieran, la Empresa podrá celebrar contrato de relevo indefinido y a tiempo completo con una persona en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir a quien accede a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes.

El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario de la presente obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual.

Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial.

Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Artículo 32.– Contrato fijo discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, del Estatuto de los Trabajadores, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Artículo 33.– Periodo de prueba.

- a) Relaciones laborales de carácter especial. En aplicación del Real Decreto 1368/85 y al objeto de facilitar la adaptación profesional de la persona trabajadora para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo, cualquiera que fuera su grupo y nivel profesionales o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos se pactará un período de adaptación al trabajo que a su vez tendrá el carácter de período de prueba, siendo su duración máxima de 4 meses.

Cuando por cualquier circunstancia, a una persona trabajadora se le realicen dos o más contratos consecutivos para ocupar el mismo puesto de trabajo, el periodo de adaptación agotado en el primero de los contratos será contemplado en el siguiente, y así sucesivamente en los posteriores, considerando siempre el periodo máximo de duración de cuatro meses.

- b) Relaciones laborales de carácter ordinario. Se establecen los periodos de prueba señalados en el Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter general, y para todas las relaciones laborales, 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 en cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes

Durante el referido periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por finalizado el mismo y, en consecuencia, extinguido el contrato de trabajo sin necesidad de que exista preaviso alguno.

Artículo 34.– Extinción de la relación laboral. liquidación y finiquito.

A partir de la fecha de la finalización o extinción del contrato y antes de la firma del finiquito, la persona trabajadora podrá disponer de un plazo de 3 días hábiles para el estudio de la documentación de la liquidación correspondiente.

La persona trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente deberá preavisar con un período mínimo de quince días naturales.

Igualmente, y en relación con los contratos Temporales de Fomento de Empleo, para otorgar mayor seguridad jurídica a las relaciones laborales en vigor, persona trabajadora y Empresa deberán preavisar a la otra parte con al menos quince días de antelación acerca de su voluntad de no continuar en la prestación de sus servicios.

El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación, correspondiente a los días transcurridos sin el citado preaviso.

La jubilación se podrá producir a voluntad de la persona trabajadora y cuando ésta cumpla la edad que resulte de aplicación de la regulación especial prevista en la Legislación para personas trabajadoras con discapacidad.

CAPÍTULO IV

De la ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 35.— Jornada laboral y descansos.

La jornada ordinaria de trabajo será la correspondiente a un total máximo de 1710 horas para los años de vigencia del convenio.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

En los puestos de jornada completa y continua, se establece para todo el personal un período de descanso diario de 30 minutos, como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada, para bocadillo o desayuno.

En aquellas jornadas completas y partidas en que se superen las 5 horas de trabajo consecutivo se tendrá derecho a 15 minutos de descanso como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada.

En aplicación del artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo, doce horas.

Todas las personas trabajadoras que de forma habitual trabajen en sábado y/o domingo, salvo las que hayan sido contratadas a tal efecto, disfrutarán como mínimo de un fin de semana de descanso al mes. Si por circunstancias organizativas no pudiera disfrutar de su fin de semana al mes durante 4 meses, tendrá derecho a un día más de descanso retribuido, o a la parte proporcional a los fines de semana trabajados, que se acumulará a su descanso semanal. Esta circunstancia será rotativa entre las personas trabajadoras, no recayendo en una misma persona de forma continuada.

La empresa, de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, comenzará a elaborar el calendario laboral del año siguiente en el mes de octubre anterior para que esté dispuesto antes de 1 de enero de cada año, pudiéndose pactar otra jornada semanal diferente a la establecida en este artículo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 39, párrafo 3º de este Convenio en lo relativo al plazo para la distribución de vacaciones.

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario laboral siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de las personas trabajadoras.

En estos supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

Artículo 36.– Desplazamientos.

Quienes durante la jornada de trabajo deban desplazarse de un centro de trabajo a otro, se les computará el tiempo empleado en el desplazamiento como tiempo efectivo de trabajo, corriendo a cargo de la Empresa los gastos que se originen como consecuencia de los mismos. Cuando el centro de trabajo se encuentre fuera del término municipal de la capital de provincia, la empresa correrá con los gastos de desplazamiento desde el límite del término municipal hasta el centro de trabajo salvo que el trabajador/a resida en ese municipio.

Artículo 37.– Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el R.D. 1368/85. Con carácter excepcional, o voluntario, podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo, cuando concurra alguno de los siguientes casos:

- Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios urgentes.
- Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la actividad. Deberá acreditarse que, en cualquier caso, no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:
 - a) por tratarse de un trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
 - b) Por ser materialmente imposible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
 - c) Porque habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, estos no hubieren facilitado personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

Cada hora de trabajo que sobrepase la jornada laboral fijada en calendario laboral ordinario se compensará preferentemente con tiempo de descanso o retribución, en su caso, equivalentes a 1,75 de cada hora trabajada.

Artículo 38.– Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, disfrutarán de 32 días naturales de vacaciones retribuidas, que como mínimo comprenderán 27 días laborables –entendiendo el sábado como día laborable–.

Una vez asignadas las vacaciones no se iniciará su disfrute en los casos de descanso semanal, situación previa de I.T. y maternidad.

La distribución de vacaciones se fijará por la Empresa, de acuerdo con la persona trabajadora, dentro del primer trimestre del año. Podrá fraccionarse en dos períodos de 15 días naturales como mínimo, debiendo coincidir uno de ellos en el período comprendido entre junio y septiembre y teniendo carácter rotativo. No obstante, en los casos que los centros de trabajo cierren sus instalaciones, el calendario vacacional se amoldará a dicho cierre.

Para la determinación del período no coincidente con el verano, se estará a la solicitud de la persona trabajadora, y si ésta no pudiera ser atendida por necesidades del servicio, se le compensará con tres días laborables extras de vacaciones si es una quincena, y con seis días laborables si es todo el mes, que disfrutará de forma seguida dentro del mismo año, en la fecha que él o ella señale, con el único requisito de preavisar a la Empresa con 15 días de antelación.

Las parejas casadas o que convivan continuadamente con otros a los que afecte este Convenio Colectivo, tendrán derecho a que las fechas de ambos sean coincidentes.

Será de aplicación el artículo 38.3.2º párrafo del Estatuto de los Trabajadores: cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 39.– Licencias retribuidas.

La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 16 días naturales por matrimonio.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, 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. El parto (natural o cesárea) tendrá la consideración de hospitalización a estos efectos. Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua mientras persista el hecho causante.

El cómputo de los días se iniciará el primer día laborable en que la persona trabajadora deba prestar servicios tras producirse el hecho causante, siempre que se acredite que la causa (hospitalización, reposo domiciliario) persista en ese momento.

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa y justificar la ausencia, aportando la documentación médica y acreditativa del parentesco y el hecho causante. La ausencia de dicha justificación o su incorrección facultará a la empresa para considerar la ausencia como injustificada.

En caso de intervención quirúrgica que no precise reposo domiciliario, las personas trabajadoras tendrán de permiso el día de intervención para acompañar al familiar hasta el segundo grado de consanguinidad que genera el permiso, siempre con justificación.

- c) 3 días naturales, que podrán ampliarse 2 más, cuando los trabajadores necesiten realizar un desplazamiento al efecto, por fallecimiento de parientes consanguíneos o afines hasta el segundo grado inclusive.
- d) 1 día natural por fallecimiento de sobrinos consanguíneos o afines del trabajador/a.
- e) 7 días naturales por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- f) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos, el día de la boda, que se ampliará a dos si ésta se celebrase fuera de la provincia.
- g) 1 día por traslado de domicilio habitual, con el límite de uno al año.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se incluyen:
 - el tiempo indispensable para donar sangre.
 - ejercicio del derecho de sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado para el ejercicio de este derecho, 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 del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectados, a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, 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.

- i) Por el tiempo necesario en caso de asistencia del trabajador o de la trabajadora a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, previa comunicación y presentación posterior del correspondiente justificante de asistencia.

No se considerará como permiso retribuido el tiempo dedicado a la asistencia al médico de atención primaria de la Seguridad Social o medicina particular, salvo en los siguientes supuestos: en caso de asistencia médica de urgencia, cuando el horario de consulta del centro de salud correspondiente coincida con la jornada laboral, o cuando se produzcan circunstancias de carácter excepcional que impidan al trabajador o trabajadora, acudir a la consulta fuera de la jornada laboral. Todo ello deberá estar debidamente justificado.

Asimismo, tendrán derecho a 15 ausencias retribuidas al año, por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas de especialistas con menores a cargo, familiares de primer grado que estén en situación de dependencia o familiares de primer grado mayores de 70 años, siempre que coincida el horario de consulta con el trabajo, previa comunicación y posterior justificación. Este derecho no podrá ser disfrutado a la vez por ambos cónyuges, si ambos trabajan en la empresa.

- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse las trabajadoras 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 que, en cualquiera de los casos, deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- k) Las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad; o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el caso de optar por la acumulación del permiso, la trabajadora tendrá derecho al disfrute de 18 días laborables continuados.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

- l) Por el tiempo indispensable para asistir a tratamientos de rehabilitación y para participar en acciones de orientación y formación profesional siempre que no excedan de 15 días naturales en el plazo de 6 meses.
- m) 3 días de asuntos propios, de los que uno podrá unirse a las vacaciones, y que fijará la persona trabajadora con comunicación al empresario, con al menos 7 días de antelación, siempre que el servicio lo permita. En el caso de que la petición no pueda ser atendida, podrá solicitarse su disfrute –igualmente con al menos siete días de antelación- durante el primer trimestre del año natural siguiente, siempre que sea compatible con la organización del servicio.

1 día más por asuntos propios de los que están previstos en la actualidad, que podrá disfrutarse por aquellas personas con al menos un año natural completo de antigüedad, que no acrediten absentismo con los datos del ejercicio completo del año anterior. Desde 2027 con los datos de cierre de todo el año 2026. A estos efectos no se computarán como absentismo las vacaciones, el crédito sindical, las bajas por accidente laboral, las licencias retribuidas recogidas en el artículo 40 y un único proceso de incapacidad temporal por contingencias comunes.
- n) El tiempo necesario para realizar exámenes reglados.
- o) 1 día laborable, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, en el día 24 (Nochebuena) o 31 de diciembre (Nochevieja), salvo que por necesidades del servicio, o que coincida en sábado o domingo, tenga que disfrutarse en otro día.

Todos los permisos deberán disfrutarse comenzando en día laboral tras la fecha en que se produzca la situación que los origina, a excepción de los permisos del apartado b). En este caso, previa comunicación, los días naturales correspondientes de permiso se podrán utilizar de forma discontinua mientras se mantenga la causa que da origen al permiso, sin que sea necesario que el inicio de su disfrute coincida con el inicio del hecho causante.

Para el disfrute de los permisos recogidos en este Convenio por asuntos propios, traslado de domicilio y exámenes reglados, se requerirá solicitud por escrito de la persona trabajadora con una antelación mínima de 7 días naturales anteriores a la fecha de disfrute del permiso, estando la Dirección obligada a dar respuesta (confirmando o denegando el disfrute), también por escrito, en el plazo de 3 días desde su recepción; en caso contrario, la petición se entenderá resuelta favorablemente.

Todas las licencias retribuidas contempladas en este artículo, se le otorgarán, asimismo, a aquellas parejas de hecho que conformen una unidad familiar acreditada mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho de carácter Oficial de que se trate).

CAPÍTULO V*De la modificación y suspensión del contrato, conciliación de la vida laboral y familiar**Artículo 40.– Excedencias.*

Además de las excedencias previstas en la Legislación Laboral:

1.– Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de una excedencia por un período mínimo de 6 meses y máximo de 18 meses, con reserva de un puesto de trabajo para el nivel y grupo profesional a que pertenezca el trabajador.

2.– Las personas trabajadoras sometidas a relación laboral especial tendrán derecho a una excedencia especial, con derecho de reserva inmediata a un puesto de igual nivel y grupo profesional, para incorporarse a una relación laboral ordinaria en cualquier empresa; su duración será de un año, prorrogable por anualidades sucesivas hasta un máximo de cinco años. El trabajador o trabajadora deberá presentar, en el plazo de 15 días desde su incorporación efectiva a la relación laboral ordinaria, copia del contrato de trabajo.

Para la concesión de excedencias reguladas en los párrafos 1 y 2 anteriores, se requiere una antigüedad en la Empresa de un año y siempre y cuando el número de excedencias concurrentes no supere el 10% de la plantilla de la línea de actividad o negocio correspondiente.

3.– En caso de designación para cargo público o sindical de carácter local, provincial o superior, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que la persona trabajadora fueron elegidos, debiéndose reincorporar a la Empresa dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato.

Artículo 41.– Conciliación de la vida laboral y familiar.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

1.– El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2.– En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3.— En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

4.— En el supuesto de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5.— En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores (Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en todos estos supuestos.

6.— Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Excedencia por cuidado de familiares:

1.— Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el 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, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

2.— También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluidas las parejas de hecho debidamente inscritas), que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada para ambos supuestos, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Reducción de la jornada por motivos familiares:

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo/a o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderá a las personas trabajadoras dentro de su JORNADA ORDINARIA. Deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en la que se incorporará a su jornada ordinaria.

Reducción de la jornada para víctimas de violencia de género

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

Permisos retribuidos:

1.– Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrán derecho al permiso retribuido previsto en artículo 40.k) de este Convenio.

2.– En los casos de nacimientos prematuros de hijos o hijas o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

3.– Quienes acrediten la guarda legal de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que padeciera discapacidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a un máximo de 40 horas anuales de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o a la trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

4.– La persona trabajadora tendrá 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, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Permisos no retribuidos:

Además de los permisos retribuidos contemplados en el artículo 40 de este Convenio se tendrá derecho a permisos sin sueldo como máximo de quince días al año, siempre que la causa del mismo sea por fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o complicaciones en el parto de la esposa o compañera.

Asimismo, y previa notificación a la Empresa, la persona trabajadora dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para el cuidado del menor que con él o ella conviva.

Extinción del contrato de trabajo:

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

1.— El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural; o por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

2.— El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión del contrato a que se refiere el supuesto 1; el de las personas trabajadoras que hayan solicitado permisos por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, permiso por nacimiento prematuro o por hospitalización de hijo o hija, reducción de jornada por guarda legal, reducción de jornada por cuidado familiar, o reducción de jornada para el cuidado de menor a cargo afectado por enfermedad grave, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia por cuidado de hijos o cuidado de un familiar; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

3.— El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en los párrafos anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

Protección por maternidad:

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

CAPÍTULO VI

De la igualdad de trato, no discriminación y entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Artículo 42.– Plan de igualdad.

Las partes negociadoras están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán cumplir el Plan de Igualdad aprobado en la empresa y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 43 – Plan de diversidad e inclusion del colectivo LGTBI.

Las partes negociadoras asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respecto y la dignidad personal. Deberán cumplir el Plan aprobado en la empresa y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación del colectivo LGTBI.

CAPÍTULO VII

De la prevención de riesgos laborales y la seguridad en el trabajo

Artículo 44.– Comités de seguridad y salud.

Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales

La empresa facilitará la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de las personas trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la Empresa.

La Empresa, está obligada a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.

La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada persona trabajadora por la Empresa y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

La formación, que forma parte del Plan de Prevención, a las personas trabajadoras se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos generales de su empresa y los inherentes a sus puestos de trabajo. Serán impartidos por las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo, a través de un reparto del programa establecido por la Comisión de Seguridad y Salud, u otras organizaciones.

La formación de los Delegados de Prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos de la Empresa, y además asistirán a la formación continuada como el resto de las personas trabajadoras. La formación será acreditada. Será impartida por las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo a través de un reparto del programa establecido por la Comisión de Seguridad y Salud, u otras organizaciones.

La Empresa, dentro del Plan de Prevención, tiene la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias para incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias. Se tendrá siempre en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas.

Ante la detección de un Riesgo Grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento, en la empresa, ya sea por personal del Servicio de Prevención, Delegados de Prevención, o cualquier persona trabajadora, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación, o de toda la actividad del Puesto de Trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores tanto verbal como escrito por parte de quien paraliza o de los representantes si los hubiere y las medidas de corrección del Riesgo, así como el conocimiento a la autoridad laboral competente.

Los Delegados de Prevención, dispondrán del tiempo necesario, para la realización de funciones específicas en materias de seguridad y salud.

Para los Puestos de Trabajo, calificados como tóxicos o peligrosos en la Evaluación de Riesgos, los Comités de Seguridad y Salud o la Empresa, establecerán un sistema de limitación de los tiempos de exposición, si procede, cuando los riesgos no tengan la posibilidad de ser evitados.

Entre las funciones y competencias del Comité de Seguridad y Salud se incluirá la protección de las personas trabajadoras sensibles a determinados riesgos, que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones de quien las tuviere, y los Puestos de Trabajo compatibles, con relación a la Evaluación de Riesgos de la Empresa.

Artículo 45.– Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud, como actividad periódica de observación del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo, y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, será anual y obligatoria para la Empresa, y sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. El tiempo de la revisión médica será tiempo efectivo de trabajo, y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a la empresa exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador.

Artículo 46.– Protección personal.

Todas las personas trabajadoras están obligadas a utilizar un equipo personal de protección en todas las tareas que sea necesario. En el caso de urgir la necesidad de utilizar medidas de protección de uso común, éstas serán entregadas a la persona trabajadora por su encargado/a para su utilización mientras existan las circunstancias que la motivaron.

Una vez finalizada la tarea, dicho equipo será devuelto al encargado/a.

El encargado velará en todo momento por la correcta utilización del equipo de protección personal, dando cuenta a la oficina de personal de la viabilidad, las negligencias o mal uso del equipo por parte de la persona trabajadora.

Artículo 47.– Protección máquinas.

La Empresa se compromete a realizar todas las protecciones que sean necesarias en la maquinaria instalada, así como a recibir y estudiar todas las sugerencias que le sean hechas por el Comité para la adaptación a las distintas minusvalías.

Artículo 48.– Accidentes.

Siempre que exista un accidente, el encargado o encargada realizará un informe del mismo recibándose en la oficina de personal para su estudio y control.

Cuando se trate de accidentes graves o muy graves, se pondrá en conocimiento del Comité de Seguridad junto con la información recogida, para un mayor estudio y posterior prevención de nuevos accidentes.

Cuando por el carácter de la lesión sea necesario llevar a la persona trabajadora a un centro hospitalario, irán acompañados en lo posible de un encargado/a; dando cuenta del hecho lo antes posible a la Empresa.

Artículo 49.– Trabajo en pantallas.

Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómicas para evitar a la salud de los trabajadores y de las trabajadoras los posibles riesgos (diseño y colocación del mobiliario y del equipo, luminosidad, etc.).

Quienes, de forma habitual, hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efectuará un seguimiento médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, así como pruebas específicas para mujeres embarazadas.

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitarán con cargo a la Empresa, y siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

CAPÍTULO VIII*De la representación de los trabajadores**Artículo 50.– Del Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras de la Empresa, teniendo las garantías y competencias que se establecen en los artículos 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Funciones de los Comités de Empresa:

- a) 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 situación de la producción y evolución de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable y del empleo de 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 plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal 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 de que se trate:

- 1.– Sobre la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 2.– Sobre la fusión, absorción o modificación del «Status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- 3.– La Empresa facilitará a los comités de empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité de empresa para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, a la Autoridad Laboral competente.
- 4.– Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.
- 5.– En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y consecuencias, el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.

- b) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- 1.– Cumplimiento de las normas en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigencia, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa o los organismos o tribunales competentes.

- 2.— La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- 3.— Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- 4.— Participación, como reglamentariamente se determina, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o sus familiares.
- 5.— Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la producción de la empresa.
- 6.— Se reconoce a los comités de empresa capacidad procesal, como órganos colegiados, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
- 7.— Los miembros de los comités de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y tercero del punto a) de éste artículo, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado, aún después de dejar de pertenecer a los comités de empresa.
- 8.— Los comités velarán 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 sexo y fomento de una política nacional de empleo.

Garantías:

- a) Ningún miembro de los comités o delegado del personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o la sanción se basan en supuestas faltas graves o muy graves u obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se halle 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 tecnológicas o económicas.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

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

d) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité o delegados del personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computarán dentro de máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones cuando la Empresa se ve afectada por el ámbito de negociación referida.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité de empresa, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 51.– De la representación sindical.

Si la Empresa tuviera más de 250 personas trabajadoras, y cuando los sindicatos posean el 10 % de los votos en las elecciones a Comités de Empresa, podrán ostentar su representación a través de un delegado de la sección sindical.

El sindicato que alegue tener derecho a estar representado mediante titularidad personal en la empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Funciones de los delegados sindicales:

- 1.– Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la Empresa.
- 2.– Podrán asistir a las reuniones de los comités de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación con voz, pero sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- 3.– Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias

en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, etc. a los miembros del comité de empresa.

- 4.— Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados del sindicato.
- 5.— Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos, distinciones y sanciones que afecten a los afiliados del sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y de las trabajadoras.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias.
- 6.— Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.
- 7.— Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todas las personas trabajadoras.
- 8.— En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- 9.— Cuando la Empresa posea una plantilla superior a 250 personas trabajadoras, la dirección de la Empresa facilitará un local, a fin de que las secciones sindicales y el delegado representante del Sindicato, desarrolle las funciones y tareas que como tal le corresponde.
- 10.— Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.
- 11.— Cuota sindical: a requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere en este apartado, la Empresa descontará en su nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente. Quien esté interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

La dirección de la Empresa entregará la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

- 12.— Excedencias: Podrán solicitar la situación de excedencia aquellas personas trabajadoras en activo, que ostenten cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

- 13.— Participación en las negociaciones en el convenio colectivo: a los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto de la empresa y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de la Empresa, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación.

Artículo 52.— Derechos de asamblea.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 77º del vigente Estatuto de los Trabajadores se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por los delegados de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla, siendo el lugar de reunión el Centro de trabajo de la Empresa, si las condiciones del mismo lo permiten.

CAPÍTULO IX

De la clasificación profesional

Artículo 53.— Clasificación profesional.

Las partes negociadoras entienden por clasificación profesional, la ordenación que, con base técnica y organizativa, contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general en el que se establecen los distintos cometidos laborales en el Centro Especial de Empleo Grupo Lince Asprona.

Se pretende con ello delimitar conocimientos, criterios, tareas y funciones, en los que se estructura el trabajo y su organización.

Y tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en la empresa, así como el desarrollo profesional de los trabajadores.

Se aprueba una clasificación por grupos profesionales: el grupo profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral e incluye el conjunto de puestos de trabajo y categorías equivalentes que suponen ocupaciones, profesiones y/o actividades asociadas o relacionadas.

Los grupos profesionales aglutinarán las distintas profesiones, categorías u oficios que se puedan desarrollar en la empresa, atendiendo en cada caso a los puestos existentes.

Los puestos de trabajo, funciones y/o categorías que integran cada grupo se ordenarán en niveles conforme a la aplicación y ponderación de factores de valoración tales como:

– Aptitudes profesionales

Entendido como la capacidad y/o adecuación del trabajador para el desempeño de las funciones o tareas propias de una profesión u oficio, así como las posibilidades de alcanzar un determinado nivel de competencia profesional o de ejercer determinadas funciones.

La aptitud profesional requerida para la integración en un determinado grupo permite la realización de las prestaciones laborales básicas incluidas en el mismo, previa realización en su caso, y si ello fuere necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

– Conocimientos

Además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente la finalidad, se tendrá en cuenta el grado de conocimiento y experiencias adquiridas, así como la dificultad en la adquisición de los citados conocimientos.

– Iniciativa

Valorar el grado de seguimiento a las normas y directrices para la ejecución de los trabajos o funciones.

– Autonomía

Grado de dependencia jerárquica en la realización de los trabajos y funciones que se desempeñen.

– Responsabilidad

Grado de autonomía de acción de la persona trabajadora, nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos, los servicios o maquinaria.

– Mando

Grado de supervisión y ordenación de las funciones y trabajos, capacidad de interrelación, características del colectivo y número de personas sobre las que ejerce el mandato.

– Complejidad

Atener en cuenta, en su valoración, el número y grado de integración de los diversos factores enumerados anteriormente en el puesto de trabajo encomendado.

Los niveles profesionales clasifican, ordenan o aglutinan, dentro de cada grupo funcional, aquellas categorías, puestos de trabajo y/o funciones que requieren análogos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

GRUPO 1	DIRECCIÓN
0-Dirección	Formación Académica de Grado superior. Funciones de organización, dirección, supervisión, coordinación y planificación de proyectos y recursos. Control y seguimiento de resultados. Impulsa el desarrollo de servicios según políticas estratégicas y estructuras específicas definidas. Implica capacidad para tomar decisiones y Liderazgo de equipos de trabajo.
1-Responsable de Negocio	Formación Académica de Grado Superior y/o experiencia en la actividad específica. Funciones de organización, supervisión, coordinación, planificación, responsabilidad y atención sobre un grupo de profesionales. Implica capacidad para participar, junto con la dirección en la toma de decisiones y la gestión de los recursos. Realiza una adecuada implantación de todas las directrices adoptadas por la Dirección. Liderazgo de equipos de trabajo. Control y seguimiento de resultados de su unidad de negocio.
GRUPO 2	TÉCNICO
1-Técnico superior de gestión	Titulación en Grado Superior y/o experiencia en la actividad específica. Desempeña funciones propias de su titulación (Grado Superior) que implican responsabilidad sobre un área y/o unidad, con mando directo o no sobre personal. Desarrolla su labor profesional en funciones de ejecución autónoma, con grado alto de iniciativa y decisión, con asunción de la responsabilidad sobre los resultados. Realiza una adecuada implantación de todas las directrices adoptadas por la Dirección o Responsable de negocio. Trabajo en equipo con posibles funciones de coordinación de otros trabajadores.
2-Técnico medio de gestión	Titulación en Grado Medio y/o experiencia en la actividad específica. Desempeña funciones propias de su titulación (Grado Medio) que implican responsabilidad sobre un área y/o unidad, con mando directo o no sobre personal. Desarrolla su labor profesional en funciones de ejecución autónoma, con grado alto de iniciativa y decisión, con asunción de la responsabilidad sobre los resultados. Trabajo en equipo con posibles funciones de coordinación de otros trabajadores.
3-Técnico especialista de gestión	Formación Profesional o Ciclo formativo de grado superior y/o experiencia equivalente. Desempeña funciones propias de su titulación en puestos que implican responsabilidad sobre un área y/o unidad. Desarrolla su labor profesional en funciones de ejecución autónoma, con grado alto de iniciativa y decisión. Puede ejercer supervisión sobre la gestión de otras personas en el mismo campo.
4-Auxiliar técnico	Formación administrativa o conocimientos equivalentes. Funciones administrativas, contables, financieras u otras análogas, utilizando los equipos necesarios. Funciones que implica el desempeño de tareas ejecutadas bajo las directrices establecidas, con autonomía e iniciativa.

GRUPO 3	PRODUCCIÓN
1- Responsable de producción	Formación técnica en la actividad específica o experiencia equivalente. Funciones que implican organización, coordinación, supervisión, responsabilidad y atención sobre unidades organizativas. Toma de decisiones sobre recursos humanos y materiales. Liderazgo. Control sobre resultados, labores comerciales y atención al cliente.
2- Supervisor	Formación técnica en la actividad específica o experiencia equivalente. Funciones que implican organización, coordinación, supervisión, responsabilidad y atención sobre unidades organizativas de mano de obra directa y coordinación con el cliente. Se requiere iniciativa, planificación y gestión de recursos y/o equipos.
3-Encargado de producción	Formación específica en la actividad o experiencia equivalente. Funciones que implican organización, coordinación, supervisión, responsabilidad y atención sobre un grupo de trabajadores, con mando directo sobre las personas. Se requiere iniciativa, planificación y gestión de equipos. Interviene directamente en el proceso productivo y de relación con el cliente.
4- Especialista	Requiere formación específica del puesto o experiencia equivalente. Funciones de ejecución de tareas de forma autónoma con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del trabajador. Asume responsabilidad sobre resultados. Ocasionalmente podrá ejercer funciones de mando y coordinación de otros trabajadores.
5-Operario A	Requiere de cierta experiencia y destreza en conocimientos profesionales. Funciones que implican el desempeño de tareas ejecutadas bajo las directrices establecidas, con autonomía e iniciativa, así como funciones básicas de coordinación con otros operarios de igual nivel o inferior. El trabajador podrá desempeñar las tareas del puesto integrado en un equipo o sólo. Supervisión puntual. Podrán manipular productos y equipamientos con la experiencia, formación y/o carnet necesario para ello.
6-Operario B	No requiere formación específica ni experiencia previa, si bien es valorable la formación o experiencia en prácticas en el ámbito profesional de desarrollo. Funciones básicas de la profesión. El trabajador podrá desempeñar las tareas del puesto integrado en un equipo o sólo con apoyo y/o supervisión. El apoyo y la supervisión podrán ser continuos o graduales, atendiendo a las características y cometidos de la persona. Podrán manipular productos y equipamientos con la experiencia, formación y/o carnet necesario para ello.

CAPÍTULO X*Área social**Artículo 54.– Pólizas de seguro.*

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a estar incluidos en una póliza de seguro de accidentes profesionales que comprenda los supuestos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta. La cobertura individual de dicha póliza se fija en 40.000 euros para los años de vigencia del Convenio.

Asimismo, la Empresa contratará aquellas pólizas de seguros que considere de interés para la plantilla e inversiones realizadas, contando como mínimo:

- Pólizas de seguro de vehículos: responsabilidad civil obligatoria y cobertura de ocupantes.
- Póliza de seguro de Responsabilidad Civil de la actividad.
- Póliza de seguro de cobertura de riesgos de inmuebles titularidad de la Empresa.

Artículo 55.– Mejoras sociales.

Primero.– Fondo Social. Se habilitará un fondo social por importe de treinta y cinco mil euros (35.000 €.-), destinado a entrega de cantidades a cuenta, a las personas trabajadoras para estudio, formación y temas de salud de hijos y cónyuges/parejas que deriven de las necesidades y por los siguientes importes:

Las entregas se realizarán hasta agotar la cantidad de dicho fondo y cada trabajador o trabajadora no podrá solicitar más de mil quinientos euros (1.500 €. -). Deberá tener una antigüedad mínima de un año en la empresa y deberá justificar el motivo de la solicitud.

La cantidad utilizada por el trabajador/a se devolverá en un máximo de quince pagas, no pudiendo pedir dicho trabajador otro fondo en un plazo mínimo de un año. La cantidad concedida se detraerá proporcionalmente de la nómina de cada mes y en todo caso se liquidará antes de finalizar su contrato en el caso de trabajadores con contrato de trabajo temporal.

Se articulará por la Comisión de Seguimiento la normativa de las concesiones con cargo al fondo social.

Segundo.– Acuerdos comerciales. La empresa promoverá el establecimiento de acuerdos comerciales con terceros para que los trabajadores puedan acceder a precios y ofertas especiales de productos de interés general (fisioterapia, óptica, servicios dentales, seguros, etc.).

Artículo 56.– Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a su plantilla dos batas o dos buzos o dos juegos de chaquetilla y pantalón según los casos, y camisa o polo, cada año; prendas que se entregarán en mayo y octubre respectivamente, y dos pares de guantes al mes cuando se precise para el trabajo.

Al personal de nueva incorporación se le adelantará la segunda entrega al momento de comienzo del contrato.

Igualmente se establece la entrega de abrigo y calzado que se requiera en los distintos Centros de trabajo (un par por año). Asimismo, se les dotará del equipo adecuado para la realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo definido de antemano, estas se renovarán, previa entrega de la sustituida, en el momento que estén deterioradas y fuera de uso.

La entrega de las prendas de trabajo se realizará, cuando organizativamente sea posible, en el centro de trabajo.

La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para las personas trabajadoras en los Centros de trabajo durante la jornada laboral, así como el correcto mantenimiento y limpieza de los mismos.

Artículo 57.– Mantenimiento de útiles de trabajo.

Las personas trabajadoras cuidarán de los útiles, herramientas, equipos, vestuario, máquinas, vehículos, etc. que se les confíen para el desarrollo de su trabajo, estarán obligados a mantenerlos en perfecto estado de conservación y limpieza y realizar el mejor uso de ellos según las instrucciones/normas que al efecto se encuentren establecidas.

Artículo 58.– Formación profesional.

En beneficio de la Empresa y de su personal se atenderá debidamente a la formación profesional de éste. Se tratará de formar a toda la plantilla mediante la intensificación de cursos de capacitación, de perfeccionamiento y promoción profesional de su actual plantilla. Se redactará un plan de formación anual del que será informada la representación legal de las personas trabajadoras.

- La formación impartida deberá tener en cuenta la capacidad física, psíquica y/o sensorial y la actividad a realizar por la persona trabajadora, debiendo de estar orientada a una mayor adaptación a su puesto de trabajo y a un más óptimo aprovechamiento de su capacidad física, psíquica y/o sensorial.
- En todo caso la formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral. En caso contrario, se compensará mediante descanso el 50% del tiempo que dure, salvo en caso de formación en materia de prevención de riesgos, en el que la empresa compensará con el 100% y tendrá carácter de asistencia obligatoria.

Paralelamente a la formación profesional, se estudiarán las posibilidades de ayuda a la formación humana y/o académica en los casos de necesidad.

Artículo 59.– Desconexión digital.

Los firmantes de este convenio reconocen que la desconexión digital es un derecho que tienen las personas trabajadoras, creando un entorno laboral más propicio, y con el objetivo de potenciar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

Por todo ello, las partes reconocen el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras a no atender, fuera de su jornada de trabajo, permisos, licencias o vacaciones, comunicaciones sobre asuntos profesionales.

Esta medida no será aplicable en caso de urgencia o en caso de puestos de trabajo que tengan acordada disponibilidad, o en el caso de mandos.

CAPÍTULO XI

Del régimen disciplinario

Artículo 60.— Régimen disciplinario.

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a.— Faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el período de un mes.
2. Falta de aseo y limpieza personal.
3. Falta de comunicación a la Empresa en el plazo de 10 días del cambio de domicilio.
4. Falta al trabajo un día al mes, sin causa que lo justifique.
5. El descuido imprudente sin causa que lo justifique.
6. El retraso en la entrega del parte de baja por incapacidad temporal y los partes semanales de confirmación dentro de los 3 días siguientes a su expedición, y el parte de alta en las 24 horas siguientes (incluida baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional).
7. No utilizar las prendas de protección personal.
8. Permutar turnos de trabajo sin notificación previa y permiso de la Empresa.
9. No facilitar a la Empresa las actualizaciones o modificaciones establecidas en la calificación de minusvalía.
10. La desobediencia a las órdenes relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, siempre y cuando esto no comporte riesgo de accidentes para las personas. Expresamente, se considera imprudencia la manipulación indebida de máquinas y herramientas, de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y/o equipos de protección de uso obligatorio.

b.– Faltas graves:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en el período de un mes.
2. La falta al trabajo más de un día al mes, sin causa que lo justifique.
3. Simular la presencia de otro trabajador/a para firmar, fichar o contestar.
4. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales, según su categoría.
5. Las riñas, pendencias o discusiones entre compañeros/as.
6. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
7. Introducir o facilitar acceso a las dependencias a personas ajenas y no autorizadas.
8. Consumo de alcohol y/o drogas durante el tiempo de trabajo.
9. La reiteración de faltas leves.
10. La reiteración de desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, siempre y cuando esto no comporte riesgo de accidentes para las personas.

c.– Faltas muy graves:

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada, o en el centro de trabajo, sin que medie permiso a tal efecto.
2. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como al resto de los/as compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar y causar desperfectos, en materias primas, útiles y demás enseres de la Empresa.
4. La embriaguez durante el cumplimiento del trabajo.
5. Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes y compañeros/as, clientes y personal del entorno de trabajo.
6. La ofensa habitual.
7. La reiteración en falta grave.
8. La conducta asocial reiterada que deteriore las relaciones y dificulte el normal rendimiento de los/las compañeros/as.
9. El acoso sexual o por razón de sexo, y el acoso o violencia (incluso psicológica) en el ámbito laboral.

10. Simulación de enfermedad o accidente.

11. La desobediencia a las órdenes relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, cuando esto comporte riesgo de accidentes para las personas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los/as trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a 2 meses.
- Despido disciplinario.

En el caso de faltas calificadas como graves y muy graves, la Empresa deberá dar traslado de las mismas a los Representantes de los Trabajadores correspondientes que, en el plazo máximo de cinco días naturales, y con carácter previo a su efectividad, podrá emitir informe no vinculante.

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días 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 61.– Graduación de las faltas.

A los efectos de graduación de faltas no se tendrá en cuenta aquéllas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- a.– Faltas leves: 3 meses.
- b.– Faltas graves: 6 meses.
- c.– Faltas muy graves: no se gradúan.

Artículo 62.– Acoso sexual.

1.– Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

2.– Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de la empresa, respecto de las que el presunto acosador sepa o esté en condiciones de saber, que resultan indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece.

3.– La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de sus representantes o directamente, a la dirección de la Empresa de las circunstancias de hecho concurrentes, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado.

4.– La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerado siempre falta muy grave. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En materia de procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se aplicará el procedimiento establecido en el propio artículo 82.3, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Desde el 1 de diciembre de 2025 y para el resto de la vigencia del Convenio 2025-2028, se adaptará el salario base de las categorías de operario A y B al importe del salario mínimo interprofesional en vigor con el límite de 1.284 euros mensuales. Si el salario mínimo interprofesional fuera superior, se complementará conforme al Real Decreto que fije el SMI vigente para cada año de vigencia del presente Convenio.

Si algún año del periodo 2026-2027-2028 no hubiera revisión del salario mínimo interprofesional, se actualizará el salario base de las categorías de operario A y B en un 1,5%, 1,75% y 2,25% respectivamente para cada año.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Desde el 1 de diciembre de 2025 y para el resto de la vigencia del Convenio 2025-2028:

- a) Para las categorías de especialista y auxiliar técnico, se garantiza un salario base superior en cuarenta euros (40 €.-) mensuales por catorce pagas, respecto del de la categoría de operario A y B mediante la aplicación de un complemento temporal absorbible. Este complemento no será absorbible ni compensable con los complementos fijos personales y de puesto que ya se perciban a la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Se acuerda la aplicación retroactiva de este complemento desde el 1 de agosto de 2025 en un pago único.

- b) Para las categorías de encargado y técnico especialista de gestión, se garantiza un salario base superior en cien euros (100 €.-) mensuales por catorce pagas, respecto del de la categoría de Especialista y Auxiliar Técnico mediante la aplicación de un complemento temporal absorbible. Este complemento no será absorbible ni compensable con los complementos fijos personales y de puesto que se perciban a la fecha de entrada en vigor del Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En lo no especificado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación relativa a los Centros Especiales de Empleo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las diferencias económicas sobre las tablas salariales derivadas de la aplicación de este Convenio deberán quedar saldadas en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

DISPOSICIÓN FINAL

Salvo que se haya establecido una fecha de efectos diferente para alguna materia, el presente Convenio iniciará su vigencia con la publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DE 01/01/2025 A 31/12/2028

SALARIO BASE ENERO A NOVIEMBRE 2025			SALARIO BASE DICIEMBRE 2025	
GRUPO PROFESIONAL 1 - DIRECCIÓN	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
0 - Dirección	1.882,83	26.359,62	1.882,83	26.359,62
1 - Responsable de área	1.699,11	23.787,54	1.699,11	23.787,54
GRUPO PROFESIONAL 2 - TÉCNICO				
1 - Técnico superior de gestión	1.600,66	22.409,24	1.600,66	22.409,24
2 - Técnico medio de gestión	1.522,50	21.315,00	1.522,50	21.315,00
3 - Técnico especialista de gestión	1.319,50	18.473,00	1.324,00	18.536,00
4 - Auxiliar técnico	1.197,70	16.767,80	1.224,00	17.136,00
GRUPO PROFESIONAL 3 -PRODUCCIÓN				
1 - Responsable	1.600,66	22.409,24	1.600,66	22.409,24
2 - Supervisor	1.522,50	21.315,00	1.522,50	21.315,00
3 - Encargado	1.319,50	18.473,00	1.324,00	18.536,00
4 - Especialista	1.197,70	16.767,80	1.224,00	17.136,00
5 - Operario A	1.151,01	16.576,00	1.184,00	16.576,00
6 - Operario B	1.151,01	16.576,00	1.184,00	16.576,00

	SALARIO BASE 2026		SALARIO BASE 2027		SALARIO BASE 2028	
GRUPO PROFESIONAL 1 - DIRECCIÓN	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
0 - Dirección	1.911,07	26.754,98	1.944,51	27.223,14	1.988,26	27.835,64
1 - Responsable de área	1.724,60	24.144,40	1.754,78	24.566,92	1.794,26	25.119,64
GRUPO PROFESIONAL 2 - TÉCNICO						
1 - Técnico superior de gestión	1.624,66	22.745,24	1.653,10	23.143,40	1.690,29	23.664,06
2 - Técnico medio de gestión	1.545,34	21.634,76	1.572,38	22.013,32	1.607,76	22.508,64
3 - Técnico especialista de gestión	1.341,76	18.784,64	1.362,79	19.079,07	1.393,39	19.507,46
4 - Auxiliar técnico	1.241,76	17.384,64	1.262,79	17.679,07	1.290,30	18.064,25
GRUPO PROFESIONAL 3 -PRODUCCIÓN						
1 - Responsable	1.624,66	22.745,24	1.653,10	23.143,40	1.690,29	23.664,06
2 - Supervisor	1.545,34	21.634,76	1.572,38	22.013,32	1.607,76	22.508,64
3 - Encargado	1.341,76	18.784,64	1.362,79	19.079,07	1.393,39	19.507,46
4 - Especialista	1.241,76	17.384,64	1.262,79	17.679,07	1.290,30	18.064,25
5 - Operario A	1.201,76	16.824,64	1.222,79	17.119,07	1.250,30	17.504,25
6 - Operario B	1.201,76	16.824,64	1.222,79	17.119,07	1.250,30	17.504,25

ANEXO II

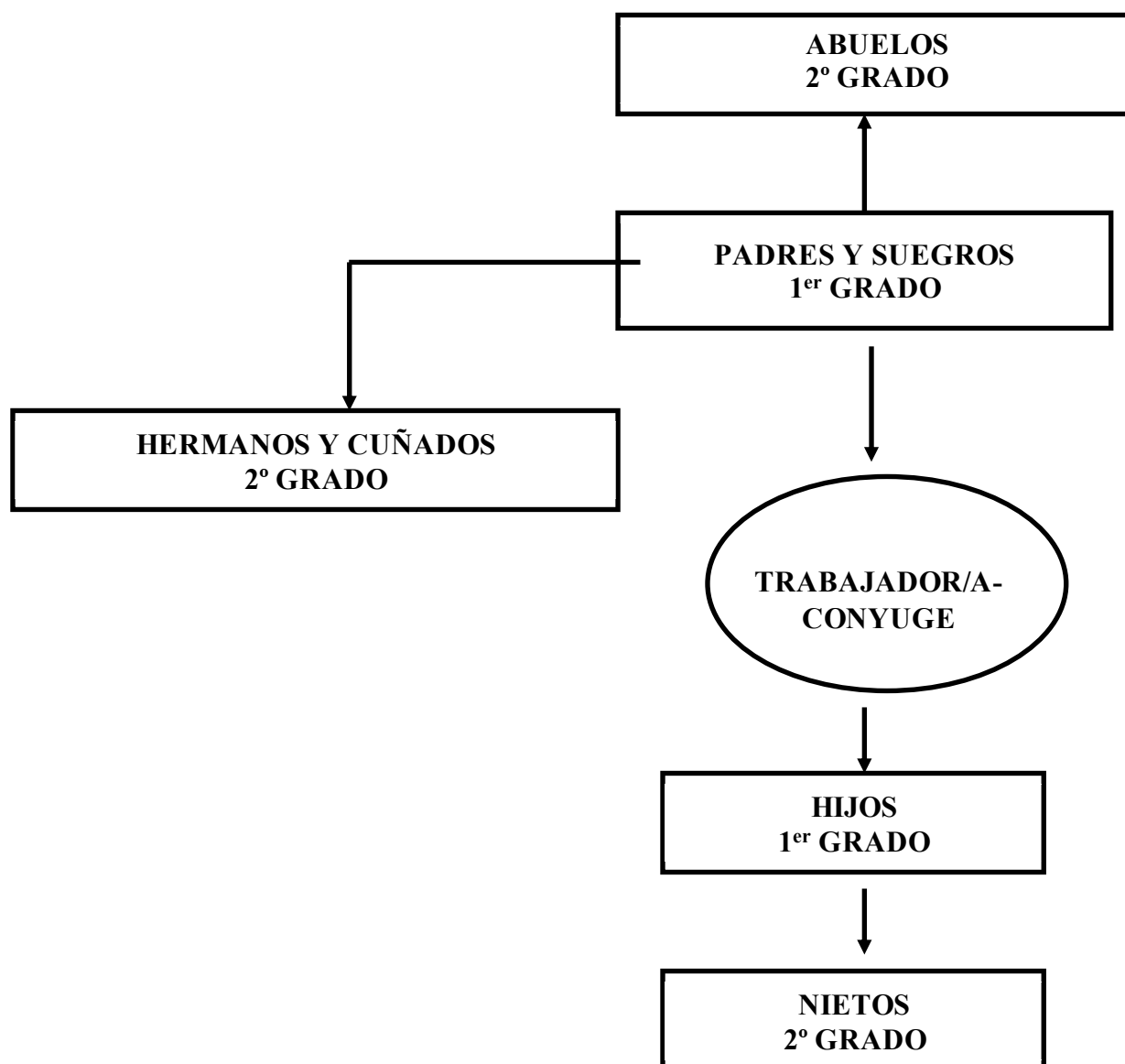
CUADRO DE LICENCIAS, PERMISOS Y MEJORAS

Motivo licencia/ permisos	Contenido		CON RETRIBUCIÓN	Justificación/ Acreditación
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento		
Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario de cónyuge, parientes consanguíneos o afines hasta 2º grado	5 días laborables	5 días laborables	SI	Documento que acredite la hospitalización, la intervención y /o la gravedad de la enfermedad del familiar
Intervención quirúrgica que no precise reposo domiciliario de familiar hasta segundo grado de consanguinidad	El día de la intervención		SI	Documento que acredite la intervención quirúrgica del familiar
Fallecimiento de parientes consanguíneos o afines hasta el 2º grado inclusive	3 días naturales	5 días naturales	SI	Esquela o documento que acredite el parentesco
Matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos	El día de la boda	Dos días si se celebra fuera de la provincia	SI	Certificado de registro oficial o Iglesia o invitación siempre que se acredite el parentesco.
Fallecimiento del cónyuge, hijos y padres	7 días naturales		SI	Esquela o documento que acredite el parentesco. Certificación de registro público en que conste la relación de pareja en caso de pareja de hecho.
Fallecimiento de sobrinos	1 día natural		SI	Esquela o documento que acredite el parentesco
Traslado de domicilio	1 día (con el límite de uno al año)		SI	Certificado de empadronamiento o contrato de alquiler Preaviso de 7 días
Matrimonio	16 días naturales		SI	Libro de Familia o certificado del Juzgado.
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal (sufragio activo, donar sangre, ...)	Por el tiempo indispensable		SI	Certificación de la mesa electoral, citación judicial Certificado en que conste hora y duración de la extracción
Consulta médica de especialistas de la SS	Por el tiempo indispensable		SI	Justificante de asistencia al médico
Asistencia a médico de A. Primaria (en situaciones excepcionales: urgencia, horario único de consulta dentro jornada laboral. VER art. 41. i)	Por el tiempo indispensable		SI	Justificante de asistencia al médico

Consultas médicas de especialistas con menores a cargo, familiares de primer grado que estén en situación de dependencia o familiares de primer grado mayores de 70 años	Máximo 15 ausencias retribuidas al año por el tiempo indispensable, siempre que coincida el horario de consulta con el trabajo	SI	Previa comunicación y Justificante de asistencia al médico
Asistencia a tratamientos de rehabilitación y para participar en acciones de orientación y formación profesional	Máximo 15 días en 6 meses	SI	Certificado médico
Asuntos propios	3 días que no podrán unirse a las vacaciones, salvo uno de ellos 1 día adicional en caso de no absentismo según condiciones art 40.m	SI	Preaviso de 7 días
Exámenes reglados	Por el tiempo indispensable	SI	Certificado de asistencia expedido por el Centro Preaviso de 7 días
Nochebuena o Nochevieja	1 día laborable	SI	
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Por el tiempo indispensable	SI	Justificante asistencia
Lactancia	En caso de acumulación, 18 días	SI	
Nacimiento de hijos prematuros u hospitalización hijos después del parto	1 hora diaria de ausencia del trabajo Reducción de jornada hasta dos horas con igual reducción de salario	SI	Acreditación de la hospitalización
Guarda Legal de un familiar hasta 2º grado consanguinidad o afinidad con discapacidad	40 horas anuales de ausencia en el trabajo	SI	Acreditación de la necesidad de atención al mismo
Permiso sin sueldo por fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad	15 días al año	NO	Justificante que acredite dichas circunstancias
Permiso sin sueldo por complicaciones en el parto de la esposa o compañera	15 días al año	NO	Justificante médico que acredite dichas circunstancias
Cuidado de menores con los que se conviva	50 horas anuales al año	NO	

ANEXO III**PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

Motivo	Contenido	Justificación/ acreditación
IT POR ENFERMEDAD COMÚN	Complemento hasta el 75% del salario desde primer día de la baja, 75% de salario desde cuarto día de la baja desde la tercera y sucesivas IT	Acreditar 180 días de cotización previa a la IT Partes de baja, confirmación y alta por IT entregados a la empresa dentro de los plazos legales
IT CON HOSPITALIZACIÓN	Complemento hasta el 100% del salario durante toda la hospitalización (incluida la domiciliaria) así como los 30 días posteriores.	Justificante de ingreso y alta de la hospitalización entregados a la empresa en el plazo máximo de 3 días
ACCIDENTE DE TRABAJO	Complemento hasta el 100% del salario	Parte de baja y alta por AT emitido por la Mutua y entregado a la empresa en el plazo legal

ANEXO IV**PARENTESCO HASTA 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD**

ANEXO V

PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL COLECTIVO LGTBI DE GRUPO LINCE, S.L.U.

1.- INTRODUCCIÓN

Este Plan de diversidad e inclusión LGTBI se configura como la principal herramienta de actuación para promover el respeto a la diversidad sexual y de género, erradicar la homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia e intersexfobia, generar acciones para promover la autonomía de las personas LGTBI en Grupo Lince, S.L.U.

El compromiso de la empresa es fomentar la igualdad de derechos, las libertades y el reconocimiento social de todas las personas que la integran, desde un sentido amplio, incidiendo especialmente en el respeto y el cumplimiento de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, como ciudadanas y ciudadanos de pleno derecho.

Las siglas LGTBI entrañan la concepción más amplia sobre diversidad sexual y de género, dado que intentan englobar las múltiples formas en las que las personas podemos descubrir, sentir y vivenciar nuestra identidad, expresión de género y/u orientación sexual.

El movimiento LGTBI surge como consecuencia de las situaciones de desigualdad y discriminación sufridas por este colectivo, tras la necesidad de expresar libremente una identidad afectivo-sexual distinta a la reconocida y aceptada por el sistema de valores heterosexista, sistema imperante en las sociedades patriarcales.

2.- MARCO DE REFERENCIA. LEGISLACIÓN

Ámbito internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París; en esta se recogen en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos.

Artículo 1. «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos».

Artículo 2. «Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

La ONU ha declarado que este mandato implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

La ONU con los Principios de Yogyakarta (2006), sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, extiende explícitamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales y transgénero, cuyos derechos ya estaban incluidos implícitamente en el artículo segundo de la mencionada Declaración Universal bajo los genéricos «o de cualquier otra índole» y «o cualquier otra condición»:

En la Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, de 18 de diciembre de 2008, los 66 Estados miembros de las Naciones Unidas firmantes del documento expresaron preocupación por las violaciones de los derechos fundamentales, así como la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio contra las personas por su orientación sexual o identidad de género.

La Resolución de la Asamblea General de la ONU: Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, de 4 de junio de 2012, promovía la condena de la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instaba a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a eliminar, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.

Ámbito comunitario

En el año 2000, la UE, en el apartado (1) del artículo 21 de «Derecho de no discriminación» de su Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual:

Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Finalmente, en el ámbito europeo deben mencionarse además las resoluciones del Parlamento Europeo del 18 de enero de 2006 y del 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gays y a la lucha contra la discriminación y la homofobia; la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el puesto de trabajo y en el empleo; y la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, que consagra la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la Unión.

Ámbito estatal

- Constitución Española (1978)

Artículo 10.1: Reconoce y blinda la protección de «la dignidad de la persona y le reconoce los derechos inviolables que le son inherentes y garantiza el libre desarrollo de su personalidad y que el respeto a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social»

Artículo 9.2: Precisa el deber de los poderes públicos de promover «las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas», así como para que remuevan «los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud».

El Artículo 14, reconoce la igualdad de españoles y españolas ante la ley «sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.» En su sentencia

41/2006 de 13 de febrero, el Tribunal Constitucional precisó que en «otra condición o circunstancia personal o social» se han de incluir también motivos de orientación sexual e identidad de género.

- Estatuto de los Trabajadores (Modificación de 2003)

Aunque hay varias modificaciones posteriores, es en la modificación de 2003 cuando se incluye unas modificaciones significativas en materia LGTBI. Se modificó el apartado 2.c) y e) de su artículo 4 sobre los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo a partir de la aprobación de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre haciendo mención expresa al derecho a la no discriminación, directa o indirectamente, para el empleo debido a la orientación sexual (Art. 4.2.c) y al derecho al respeto de la intimidad, la dignidad y la protección y frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de la orientación sexual (Art. 4.2.e).

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)

En su preámbulo reconoce expresamente la diversidad afectivo-sexual: «Entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas».

- Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida

Reguló los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción humana asistida, reconociendo como usuarias de las técnicas empleadas para dicho fin a toda mujer mayor de edad, con independencia de su orientación sexual (Artículo 6.1) y permitiendo a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos a las criaturas nacidas en el matrimonio entre dos mujeres (Artículo 7.3)

- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas

Avance en la consolidación de derechos de las personas transexuales mayores de edad, otorgándoles el derecho a registrar su propia identidad. Les permite corregir la asignación registral de su sexo contradictoria con su identidad sin necesidad de someterse a cirugía de reasignación sexual y sin procedimiento judicial previo.

No obstante, se mantiene como requisito para acordar la rectificación, el diagnóstico de disforia de género mediante informe médico o psicológico clínico (Artículo 4.1a) y al menos dos años de tratamiento para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado, aunque no sea necesaria la cirugía de reasignación sexual (Artículo 4.1b).

- Ley 52/2007, de 26 de diciembre de Memoria Histórica

Por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura. Implica el reconocimiento de todas aquellas personas que, por el mero hecho de ser LGTBI, sufrieron la negación de sus derechos, la violencia y la cárcel durante la guerra civil y la dictadura.

- Declaración de Mérida sobre el Compromiso de las Instituciones Públicas en Materia de Derechos Humanos LGBTI en el Mundo (2019)

La Declaración promueve el compromiso con los derechos de las personas LGTBI, en el marco de las políticas de desarrollo, en su apoyo a la construcción de sociedades más justas e inclusivas, mediante el reconocimiento y la protección de la diversidad afectiva y sexual desde un enfoque de derechos humanos.

- 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

Establece una serie de principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación. Contempla también el fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

3.– CONCEPTOS BÁSICOS. DEFINICIONES

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

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

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

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

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

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

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

4.– OBJETIVOS DEL PLAN Y PRINCIPIOS INSPIRADORES

Los objetivos generales del Plan de diversidad e inclusión LGTBI son definir un conjunto integrado y sistemático de estrategias y acciones que posibiliten la promoción de la igualdad y la inclusión de la diversidad en el funcionamiento de la empresa, así como la superación de potenciales desigualdades y discriminaciones para el conjunto de la plantilla.

Fomentar la toma de conciencia de las desigualdades en relación con las personas LGTBI y difundir los valores de Igualdad, Justicia y Respeto a la diversidad sexual y de género entre la plantilla.

Mejorar la calidad de vida de las personas LGTBI y diseñar actuaciones específicas para aquella que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad social.

A partir de estos objetivos generales, se fijan los objetivos específicos siguientes:

OE1. Elaborar un diagnóstico para analizar y visibilizar las desigualdades existentes en la empresa y las oportunidades de implementación de estrategias y acciones para favorecer su superación.

OE2. Diseñar, sobre la base del diagnóstico realizado, un plan de acción con una propuesta holística y sistemática de estrategias y actuaciones orientadas a la promoción de la equidad y la diversidad.

OE3. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las acciones y medidas para promover la equidad y la diversidad.

Principios inspiradores

Los principios que inspiran el Plan para personas LGTBI y, en consecuencia, orientan cada uno de los objetivos, medidas y actuaciones que contiene, son los siguientes:

Transversalidad de las políticas de igualdad.

La integración de la transversalidad de género en los procedimientos. De acuerdo con este principio inspirador, el objetivo de la igualdad debe presidir e informar todos procedimientos impulsados desde la empresa. En el plan se contemplan, entre otras medidas, la formación en diversidad afectivo-sexual y de género del personal fijo y del personal que se incorpora temporalmente.

Comunicación.

La comunicación es un proceso fundamental para la correcta implantación del Plan. Es conveniente que sea planificada y se adapten los objetivos, los canales y los mensajes a las necesidades de la población.

Proceso de mejora continua.

El modelo de gestión del Plan de diversidad e inclusión LGTBI está centrado en la calidad y en la mejora continua, en la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia en las políticas encaminadas al logro de la normalización e igualdad para las personas LGTBI.

Sensibilización de la población.

La sensibilización de la plantilla constituye en el Plan de diversidad e inclusión LGTBI una verdadera estrategia encaminada a promover la toma de conciencia de los graves problemas que encuentran las personas LGTBI.

Respeto a la diversidad.

El Plan de diversidad e inclusión LGTBI parte del reconocimiento de la diversidad y pluralidad de todas las orientaciones sexuales e identidades, y aspira a la visibilización y puesta en valor de este hecho para que la plantilla tome conciencia de su realidad. En este sentido, el Plan trata de ser inclusivo con toda orientación y/o identidad que rompa con el esquema heterosexual cisgénero que impera en la sociedad.

Interseccionalidad para abordar la desigualdad.

Este principio inspirador parte de entender que los diferentes ejes de opresión social se entrelazan en una matriz en el marco de la cual se constituyen individuos en diferentes y cambiantes posiciones de poder.

Transparencia. Cualquier persona de la empresa podrá tener acceso a la información sobre la implementación del Plan para personas LGTBI.

5.– ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en la empresa Grupo Lince S.L.U., independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a las trabajadoras y los trabajadores de las empresas subcontratadas por Grupo Lince S.L.U., siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también se aplicará aquellas personas que no forman parte de Grupo Lince, S.L.U. pero que se relacionan con ella debido a su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

Ámbito territorial

El presente Plan de diversidad e inclusión LGTBI se aplica en todos los centros de trabajo de la empresa. En caso de que durante el periodo de vigencia del Plan de diversidad e inclusión LGTBI se establecieran nuevos centros de trabajo, su aplicación se extenderá a los mismos.

Ámbito temporal

El periodo de vigencia del Plan de diversidad e inclusión LGTBI será de 4 años desde la fecha de aprobación y firma, del 5 de diciembre de 2025 al 4 de diciembre de 2029.

6.– PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO Y DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

6.1 Reclamación o denuncia de la situación de acoso

A. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:

1. Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la presunta víctima para proseguir el procedimiento, salvo que consten circunstancias que impidan a la presunta víctima mostrar tal conformidad, como amenazas, coacción, etc., o cualquier otra causa vinculada con su discapacidad o situación de vulnerabilidad.
3. Las organizaciones sindicales con representación en Grupo Lince S.L.U. siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
4. Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

B. Grupo Lince S.L.U. proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.

C. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.

- D. La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- E. La imputación de un delito a otra persona a sabiendas de su falsedad o temeridad podrá ser considerado como un delito de calumnias previsto en el artículo 205 del Código Penal y, en su caso, como una falta laboral por transgresión de la buena fe contractual».

6.2 Principios rectores de los procedimientos

- A. Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por alguna persona que le represente o asesore en todo momento a lo largo del procedimiento.
- B. Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas en el proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.
- C. Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.
- D. Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.
- E. Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- F. Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o de cualquiera de sus miembros, o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados.
- G. Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso. En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio/ Comisión de Igualdad, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

6.3 Intervinientes

Son partes en este procedimiento:

- La persona denunciante, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- La víctima, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso.
- La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes.
- La Dirección de la empresa que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

6.4 Desarrollo del procedimiento

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

A. Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional, etc.) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima del agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

B. Procedimiento informal

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La comisión designará un asesor/a para tramitar el expediente. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la proposición la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la presunta víctima, ésta debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor/a procederá a entrevistarse en primer lugar con la víctima y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor/a debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la víctima (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si la persona que denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

C. Procedimiento formal

Si el procedimiento informal no da resultados o denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los de la víctima (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar (es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de dos días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladar esa necesidad a la dirección de la empresa para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.
- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.

Finalizada la instrucción, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe redactar un informe sobre

el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en el su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede comportar un detrimento en sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo. Si se cierra el expediente, pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la víctima, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tienen una duración máxima de quince días hábiles o 20 días naturales.

Finalmente, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

6.5 Tipificación

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que exista descalificación profesional debido a prejuicios contra las personas LGTBI (ascendente o descendente).
- Que se hayan empleado medios digitales, redes sociales u otras plataformas tecnológicas para difundir, amplificar o perpetuar conductas de acoso. (CIBERACOSO)
- Que se realicen maniobras de aislamiento social, como la exclusión sistemática o la difusión de rumores maliciosos, que menoscaben la integridad y reputación de la persona afectada.
- Que se empleen tácticas encubiertas o indirectas, como la manipulación de información, con el objetivo de desprestigiar o perjudicar a la víctima.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.
- Que se manifiesten así mismo otras discriminaciones por razón de sexo, edad, raza, origen, pertenencia a un grupo minoritario o etnia o cualquier otra característica identitaria de la víctima.

7.– MEDIDAS DE ACTUACIÓN APROBADAS

OBJETIVO 1		Promocionar y fomentar la igualdad de trato a todas las personas LGTBI en el acceso al empleo y promociones internas		
NÚMERO		MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR
M E D I A	1.1	Revisar los mecanismos en el acceso a un puesto de trabajo para evitar exclusión del colectivo LGTBI	Durante toda la vigencia del plan	Mecanismos revisados
M E D I A	1.2	Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI	Durante toda la vigencia del plan	Mecanismos revisados
OBJETIVO 2		Formar, informar y sensibilizar a la plantilla sobre la Situación del colectivo LGTB		
Nº		MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR
A L T A	2.1	Realización de acciones de formación en inclusión, diversidad sexo-afectiva y de género a las personas componentes de la Comisión y a los encargados de los departamentos para garantizar la responsabilidad y adecuación de sus intervenciones en la materia.	Durante el primer año de vigencia	Número de formaciones realizadas
M E D I A	2.2	Sensibilización y formación de la plantilla en materia de no discriminación, protección de las personas LGTBI, inclusión y diversidad sexo-afectiva y de género	Durante los dos primeros años de vigencia del plan	Número de formaciones realizadas
M E D I A	2.3	Informar a la plantilla de las vías para realizar denuncias sobre cualquier tipo de discriminación o acoso dentro de la empresa	Durante toda la vigencia del plan	Campañas de información realizadas
OBJETIVO 3		Consolidar y avanzar en el compromiso de la empresa con la igualdad de la diversidad LGTBI		
Nº		MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR
M E D I A	3.1	Divulgación y comunicación del Plan LGTBI aprobado a toda la plantilla y nuevas incorporaciones	Un mes tras la aprobación del Plan	Publicación del Acuerdo de aprobación del Plan en canal de comunicación de la empresa o página web.

M E D I A	3.2	Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan	Número de acciones realizadas con este fin
OBJETIVO 4		Disminuir la discriminación y las violencias hacia el colectivo LGBT		
Nº		MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR
A L T A	4.1	Realización de campañas de visibilidad y sensibilización en torno a fechas específicas (17 de mayo y 28 de Junio especialmente)	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan	Número de comunicaciones de las campañas realizadas.
A L T A	4.2	Se garantizará a todas las personas trabajadoras diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan	Número de personas LGTBI que demandan algún tipo de derecho y número de personas que se les concede
A L T A	4.3	Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan	Número de personas LGTBI que demandan algún tipo de derecho y número de personas que se les concede
A L T A	4.4	Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Convenio colectivo
A L T A	4.5	Se integrarán en el régimen disciplinario, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras que están recogidas en este plan	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Convenio colectivo

8.– MODIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

8.1 Modificación

Las propuestas de modificación tendrán que ser presentadas y votadas en el pleno de la Comisión de Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y aprobadas por mayoría de cada una de las partes.

En caso de que las medidas incluidas en el presente Plan queden mejoradas por otras medidas legales aprobadas con posterioridad, estas quedarán anuladas siendo compensadas con las medidas reguladas por las normas legales vigentes en cada momento.

Asimismo, el Plan será revisado cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo.
- En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Cuando se produzca un cambio de legislación en la materia que haga necesario adaptar el Plan de Igualdad vigente a la nueva normativa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistema retributivo de la empresa, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración del Presente Plan de personas LGTBI.

El acuerdo de modificación se recogerá en un acta que se anexará al Plan de diversidad e inclusión LGTBI.

En cualquier caso, transcurridos cuatro años desde su firma, se procederá a la aprobación de un nuevo Plan LGTBI.

8.2 Seguimiento

Funciones

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las acciones recogidas en el Plan de diversidad e inclusión LGTBI

Sus funciones serán:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan de Personas LGTBI: nivel de ejecución, adecuación de los recursos empleados, cumplimiento del cronograma, etc.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Proponer medidas correctoras, si fuera necesario, e identificar nuevas necesidades. Aprobar las posibles modificaciones del Plan de Plan de Personas LGTBI.
- Redactar los informes de seguimiento y evaluación según el calendario establecido en el Plan de Igualdad.
- Solventar las posibles discrepancias o problemas que pudieran surgir en cualquiera de las fases del Plan de Personas LGTBI aplicación, seguimiento, evaluación o revisión).

Reuniones

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez al año. Además, podrá ser convocada de forma extraordinaria cuando alguno de sus miembros así lo solicite.

De cada reunión se redactará un acta que deberá ser aprobada y firmada por todos los miembros.

La Comisión podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Vigencia

La Comisión y su régimen de funcionamiento tendrá la misma vigencia que Plan de diversidad e inclusión LGTBI.

8.3 Evaluación

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género realizará un informe de seguimiento a mitad y otro al final del periodo de ejecución del Plan.

9.– APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN

Este Plan entrará en vigor tras su aprobación y mantendrá su vigencia hasta la aprobación del siguiente.