



DIPUTACIÓN  
PROVINCIAL  
DE HUELVA

# Boletín Oficial DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Publicación de Lunes a Viernes, excepto festivos

Nº de Reg. 1567/76 - Dep. Legal H-1-1958

**Jueves, 25 de Junio de 2020**

**Número 97**

Edita: Excma. Diputación Provincial  
Administración: Diputación de Huelva. Avda. Martín Alonso Pinzón, 9 21003 Huelva.  
Información al público de 9 a 13h. Tlf. 959 49 47 04 - Fax: 959 494 700  
Edición digital: [www.diphuelva.es](http://www.diphuelva.es)  
TARIFA VIGENTE PUBLICADA EN EL B.O.P.

\* LOS ANUNCIOS QUE HAYAN DE INSERTARSE EN ESTE B.O.P. DE HUELVA SE DIRIGIRÁN AL ILTMO. SR. PRESIDENTE DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL A TRAVÉS DEL REGISTRO GENERAL DE LA CORPORACIÓN, DEBIENDO ACOMPAÑARSE DE RESGUARDO DE ABONO DE LA CORRESPONDIENTE TASA OBTENIDA MEDIANTE AUTOLIQUIDACIÓN PROVINCIAL O INDICANDO LA DISPOSICIÓN CON RANGO DE LEY QUE LE EXIMA\*

## S u m a r i o

### ADMINISTRACIÓN LOCAL

- Ayuntamiento de La Palma del Condado  
Resolución de revocación de medidas extraordinarias adoptadas en Resolución nº 0372/2020 de fecha 12 de marzo como consecuencia de las situaciones de riesgo provocadas por el COVID-19..... 2977

### JUNTA DE ANDALUCÍA

- Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresa, y Universidad en Huelva  
Resolución de registro y depósito del Convenio Colectivo para las Industrias de la construcción y obras públicas de la Provincia de Huelva..... 2823  
Resolución de registro y depósito del V Convenio Colectivo de Pompas Fúnebres y Tanatorios de la Provincia de Huelva..... 2856  
Resolución de registro y depósito del Plan de Igualdad Fundación Centro Español de Solidaridad de Huelva Proyecto Hombre..... 2876  
Resolución de registro y depósito del I Convenio Colectivo de la empresa Ambulancias Almonte S.L..... 2882  
Resolución de registro y depósito del acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Industrias de la construcción y obras públicas de la Provincia de Huelva..... 2893  
Resolución de registro y depósito del Convenio Colectivo para las industrias de conservas y salazones de pescado de la Provincia de Huelva..... 2895

Continúa.....



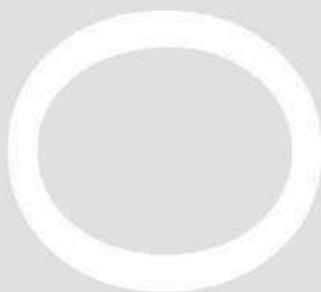
Diputación Provincial de Huelva

Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 25/06/2020 a las 00:00:05

Autenticidad verificable mediante Código Seguro de Verificación DPHxsVjgtRjzJADjeP6Gr0JGrAw== en <https://verifirma.diphuelva.es>



DIPUTACIÓN  
PROVINCIAL  
DE HUELVA



---

Resolución de registro y depósito del Plan de Igualdad de Unión Salazonera Isleña S.A. (USISA) .....	2921
Resolución de registro y depósito del Plan de Igualdad de Driscolls de España Operaciones S.L. ...	2939

---



**JUNTA DE ANDALUCÍA****DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO,  
ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN HUELVA****Convenio o Acuerdo: INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA  
PROVINCIA DE HUELVA****Expediente: 21/01/0029/2020****Fecha: 05/06/2020****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Código 21000205011982.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA - Código 21000205011982-.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 2020 por la Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva (AECO) y por las centrales sindicales FICA-UGT Huelva y CCOO de Construcción y Servicios de Huelva, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32/2019, de 5 de febrero y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda;

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTÍN VÁZQUEZ.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA  
CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA 2020 y 2021****ÍNDICE****CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL

Artículo 4.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

Artículo 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 7.- GARANTÍAS PERSONALES

Artículo 8.- COMISIÓN PARITARIA



Artículo 9.- FUNCIONES COMISIÓN PARITARIA

Artículo 10.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES LABORALES EN ANDALUCÍA

Artículo 11.- PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTO

## **CAPÍTULO II. CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 12.- PERIODO DE PRUEBA

Artículo 13.- CONTRATACIÓN

A.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

B.- CONTRATO FIJO DE OBRA

C.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 14.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15.- RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN CASO DE SUBCONTRATA O SERVICIOS

Artículo 16.- JORNADA LABORAL

Artículo 17.- DIAS NO LABORABLES

Artículo 18.- VACACIONES

Artículo 19.- LICENCIAS

Artículo 20.- EXCEDENCIAS

Artículo 21.- INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

## **CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS**

Artículo 22.- INCREMENTOS SALARIALES

Artículo 23.- CUANTÍA DE LOS CONCEPTOS RETRIBUIDOS

Artículo 24.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Artículo 25.- PLUS DE ASISTENCIA

Artículo 26.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 27.- PROPORCIONALIDAD EN DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 29.- PLUSES DE TOXICIDAD, PENOSIDAD, NOCTURNIDAD, PELIGROSIDAD Y ALTURA

Artículo 30.- PLUS POR DISCAPACIDAD

Artículo 31.- PLUS DE GRUISTA

## **CAPÍTULO IV. PLUSES EXTRASALARIALES**

Artículo 32.- PLUS DE TRANSPORTE

Artículo 33.- DIETAS DE DESPLAZAMIENTO

Artículo 34.- PLUS DE DISTANCIA FUERA DEL CASCO URBANO

Artículo 35.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Artículo 36.- ROPA DE TRABAJO

## **CAPÍTULO V. AYUDAS ASISTENCIALES**

Artículo 37.- AYUDAS A ESTUDIOS

Artículo 38.- SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 39.- ENFERMEDAD COMÚN

Artículo 40.- JUBILACIÓN



Artículo 41.- SOCORRO POR FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD PERMANENTE Y COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN

Artículo 42.- FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA

Artículo 43.- COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL CONVENIO DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Artículo 44.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

## **CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES VARIAS**

Artículo 45.- PAGO DE SALARIO

Artículo 46.- PARTE DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 47.- DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN DE SALDO Y FINIQUITO

Artículo 48.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 49.- DERECHO A LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

## **ANEXOS**

ANEXO I. CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

ANEXO II. TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION 2020 y 2021

ANEXO III. CUADRO CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2020

ANEXO IV. MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

ANEXO V. RECIBO DE FINIQUITO

ANEXO VI. NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

ANEXO VII. ENCUADRAMIENTO DE LAS CATEGORÍAS, GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS

## **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas comprendidas en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción respetando lo establecido en los artículos 82 y 84 de la Ley 3/2012.

En lo no regulado por este Convenio se estará lo dispuesto en el V Convenio General del Sector de la Construcción que actuará como norma supletoria.

### **ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL**

Este Convenio se aplicará a todos los Centros de Trabajo de las Empresas que, comprendidas en el ámbito funcional del mismo, se encuentran situadas en esta Provincia, aún cuando el domicilio social de la empresa radique en otra distinta.

### **ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio afecta a todo el personal de las empresas comprendidas en su ámbito funcional.

### **ARTÍCULO 4.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021. Los efectos económicos tendrán vigencia desde el 1 de Enero de 2020.



Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá denunciarse el mismo, por escrito y con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a Delegación Provincial de Empleo. En caso de no efectuarse denuncia, sus conceptos salariales y extrasalariales se incrementarán en el mismo porcentaje que aumente el I.P.C. en los doce meses de su vigencia.

#### **ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

Las percepciones económicas que se establecen en el presente Convenio tendrán carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

A la entrada en vigor de este Convenio las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que contenga de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

#### **ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los artículos contenidos en este Convenio, quedará sin eficacia para la práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

#### **ARTÍCULO 7.- GARANTIAS PERSONALES**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio.

#### **ARTÍCULO 8.- COMISIÓN PARITARIA**

A la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Interpretación que será presidida por la persona que, por mayoría, designe dicha Comisión.

Serán vocales de la misma, tres miembros de las Organizaciones Sindicales firmantes, y otros tres de la Representación Empresarial, designados por cada parte deliberadora del Convenio, de entre los que han formado parte de la Comisión del mismo, como titulares o como suplentes. Figurará como Secretario el del Convenio actual.

#### **ARTÍCULO 9.- FUNCIONES ASIGNADAS**

Las funciones que a dicha Comisión se asignan son las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Decidir, en su caso, sobre la inaplicación del convenio a propuesta de la empresa o de los representantes de los trabajadores y trabajadoras de acuerdo a lo establecido en el Art. 82.3 del RDL 1/1995 de 24 de marzo Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Celebrar reuniones con una periodicidad bimensual como mínimo, sin perjuicio de convocarlas con carácter extraordinario, cuando la importancia y urgencia del caso lo requiera, para tratar los problemas que se presenten en cuanto a contratación, fraude, intrusismo y cualquier otro asunto relacionado con la aplicación de Convenio.



Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante la jurisdicción competente.

Las partes firmantes de este Convenio, convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran derivarse como consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de las partes firmantes del presente Convenio.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de todos y cada uno de los domicilios de las partes firmantes del presente Convenio.

#### **ARTÍCULO 10.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES LABORALES EN ANDALUCÍA**

Los trabajadores o trabajadoras y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones: licencia, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2.005, a partir del 1 de mayo de 2007.

#### **ARTÍCULO 11.- PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTO**

Continuarán en vigor, en tanto no se aprueben otras a nivel nacional y previa reunión de la Comisión Paritaria para su aplicación, las tablas de rendimiento aprobadas para la construcción y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia, número 14, de 18 de enero de 1979 debiéndose entender que se ejecutarán teniendo en cuenta lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamento de desarrollo.

### **CAPÍTULO II. CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 12.- PERIODO DE PRUEBA.**

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

b) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses.

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal operario:

Encargados y capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

Durante el periodo de prueba el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante el transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores establecidos en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, dispondrá de un periodo de prueba que será de 1 año en todo caso. No podrá establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.



Los titulares de la tarjeta profesional expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del periodo de prueba para los trabajos de su categoría profesional siempre que conste en la tarjeta profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

### **ARTÍCULO 13.-CONTRATACIÓN.**

El ingreso en el trabajo se podrá realizar de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias, en el Convenio General del Sector y presente Convenio Provincial.

#### **A.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA**

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador o trabajadora para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores o trabajadoras en todos los centros de trabajo de carácter permanente.
2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

#### **B.- CONTRATO FIJO DE OBRA**

1. La Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. para el sector de la construcción.

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador o trabajadora en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15. 1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del Convenio General del Sector.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el ANEXO IV del presente Convenio y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores y trabajadoras, como se ha indicado, la condición de "fijos de obra".

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores y trabajadoras, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del Convenio General del Sector, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del E.T.



5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del Convenio General del Sector.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del Convenio General del Sector.

6. El cese de los trabajadores y trabajadoras deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.
7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador o trabajadora cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

Este supuesto no será de aplicación en el caso de paralización por conflicto laboral.

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y en el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

### **C.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

1. Los trabajadores y trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente convenio devengados durante la vigencia del contrato.
2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del E.T., contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.
3. Las empresas afectadas por este Convenio Provincial y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas



tadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el ANEXO VII del vigente Convenio General del Sector, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

- a) Los trabajadores y trabajadoras contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.
- b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el presente convenio colectivo a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador o trabajadora y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

- c) Asimismo, los trabajadores y trabajadoras contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que al personal de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
  - e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador o trabajadora tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del presente convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.
  - f) Los trabajadores y trabajadoras cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el V Convenio General del Sector. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.
  - g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores y trabajadoras contratados directamente por la empresa usuaria.
  - h) La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores y trabajadoras cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.
4. El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, por las siguientes disposiciones:



- a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.
- b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.
- c) El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.
- d) En los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.
- e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.
- f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

- g) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.



- h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

- i) La retribución de los contratados para la formación y el aprendizaje se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

- 1.er año: 60 por 100.
- 2.º año: 70 por 100.
- 3.er año: 85 por 100.

Colectivos de las letras d) de este artículo:

- 1.er año: 95 por 100.
- 2.º año: 100 por 100.

- j). Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en este convenio provincial, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores y trabajadoras.

- k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación y el aprendizaje no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará, en su caso, la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

- m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

#### **ARTÍCULO 14.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores del sector de la construcción en grupos profesionales.
2. La clasificación profesional se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales.



3. En el anexo X del V Convenio General se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.
4. En el anexo XI de este Convenio se recoge la Tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos.

#### **ARTÍCULO 15.- RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN CASO DE SUBCONTRATA O SERVICIOS**

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 66 del vigente Convenio General del sector, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de al personal de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

A efectos citados de la citada ejecución de obras o servicios el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su contratista principal el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a él contratados, y en todo caso con carácter previo a la iniciación de los trabajos. A tal efecto deberá remitir cumplimentando el documento cuyo modelo se inserta como ANEXO VI de este Convenio Provincial. De dicho documento una copia se entregará a la representación legal de los trabajadores y otra a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicios trabajadores y trabajadoras de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, así como higiénico-sanitarias.

#### **ARTÍCULO 16.- JORNADA LABORAL**

La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1.736 horas efectivas de trabajo, siendo la jornada ordinaria semanal de 40 horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes.

La distribución horaria se hará semanalmente, de lunes a viernes, no trabajándose los sábados. Las empresas que por necesidades de mantenimiento de maquinaria o similares, tuvieran la necesidad de trabajar el sábado las horas precisas para estos fines, podrán efectuarlo de la forma legalmente establecida.

Para el año 2020 se determina jornada intensiva del 18 de junio al 31 de agosto, ambos inclusive y el lunes, martes y miércoles santo, en horario que podrá ser de 7 a 14, de 7,30 a 14,30 o de 8 a 15horas, en función de lo que determinen las ordenanzas municipales de cada localidad y las necesidades de la empresa.

Se establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario y siempre que se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, podrá ser readaptado en los diferentes centros de trabajo.

En cada centro de trabajo la empresa expondrá un lugar visible el calendario laboral pactado en este Convenio Provincial, cuadro calendario que se acompaña como ANEXO III.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique la modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, si lo hubiere. Las empresas



que por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpidamente de 24 horas al día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrán computar por periodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del Art. 37 del ETT y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio Colectivo las actividades siguientes:

- a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.
- b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 35 horas, sin que en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de 6 horas.
- c) Los trabajos en los denominados "cajones de aire comprimido" tendrán la duración que señala la Orden Ministerial de 20 de Enero de 1956.
- d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos especialmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezca.

#### **ARTÍCULO 17.- DIAS NO LABORABLES**

Se considerarán días no laborables abonables a todos los efectos, las que se fijan en el Calendario Laboral para la provincia. Según el ajuste de calendario del año 2020, estos días serán los días 13 de marzo, 28 de Septiembre, 24 y 31 de Diciembre.

#### **ARTÍCULO 18.- VACACIONES**

El personal afectado por el presente Convenio sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir estos en periodos de al menos diez días laborables e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable, que no sea viernes.

Las vacaciones se disfrutaran por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de sus vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

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 el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas 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 corresponda.



En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador 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.

El disfrute de las vacaciones como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales del ANEXO II.

### **ARTÍCULO 19.- LICENCIAS**

El trabajador o trabajadora, previo aviso de, al menos, 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado por ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por tiempo siguiente:

1. a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
  - b) 3 días laborables por nacimiento de un hijo, siendo 4 si ocurriese fuera del lugar de residencia habitual. 2 días naturales por adopción de un hijo y en caso de necesidad de efectuar desplazamiento fuera del lugar de residencia habitual, 2 días naturales más. En el caso de trabajadores y trabajadoras no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.
  - c) 1 día por matrimonio de hijos y hermanos; en caso de desplazamiento fuera del hogar de residencia, 2 días naturales más.
  - d) 3 días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días si tuviere que hacer un desplazamiento al efecto dentro de la provincia o provincias limítrofes y 5 días si tuviere que hacerlo fuera de dichas provincias. En el caso de trabajadores y trabajadoras no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que se acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de 6 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 8 días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los 6 días antes señalados.
  - e) Enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge, padres o hijos: 3 días naturales si es en el lugar de residencia. Cuando dichas contingencias afecten a parientes distintos hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, la licencia será de 2 días.  
En uno y otro caso si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.  
Se entenderá que la intervención quirúrgica es grave cuando el internamiento se prevea superior a 48 horas.
  - f) 1 día por traslado de domicilio habitual.
  - g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que se estén realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado reconocidos.  
Cuando los motivos expresados en los apartados b y d, el trabajador o trabajadora necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en 2 días naturales.
2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado anterior el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.



Cuando conste en una norma legal un periodo determinado de ausencia, se estará a lo que disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador o trabajadora perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el incumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. En el caso de que la madre y el padre trabajasen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.
4. El trabajador y trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador o trabajadora durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el párrafo tercero de este artículo.

#### **ARTÍCULO 20.- EXCEDENCIAS**

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterado por la situación de excedencia forzosa del trabajador o trabajadora, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previo a su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

El trabajador o trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo, por el mismo trabajador o trabajadora, si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que podrá reducirse dicho plazo de común acuerdo.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento o resolución judicial del acogimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador y trabajadora excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia, salvo durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia para cuidados de hijos de hasta 3 años, en que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante dicho año.

Durante el periodo de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho al reingreso.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.



## **ARTÍCULO 21.- INCLEMENCIAS DEL TIEMPO**

Una vez presentado el trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir el salario íntegro del día aún cuando no diera comienzo la jornada laboral por inclemencia del tiempo. Así mismo, si la jornada laboral se iniciara, pero debiera ser suspendida por causa del mal tiempo, se abonará completa al trabajador o trabajadora.

Tanto en el caso de no dar comienzo la jornada, como en el de interrupción de ésta después de iniciada, por causa del mal tiempo, el trabajador o trabajadora vendrá obligado a recuperar el tiempo no trabajado, con la sola excepción de nueve horas del mes natural y treinta y seis dentro del año, que se considerarán irrecuperables.

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencia del tiempo, falta de suministro o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores y trabajadoras afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor en el vigente Convenio General del Sector.

## **CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **ARTÍCULO 22.- INCREMENTOS ECONÓMICOS**

INCREMENTO SALARIAL 2020 y 2021.

El incremento salarial pactado para el año 2020 ha sido el 2,25 % aplicado sobre las tablas del año 2019, y para el 2021, del 2,50 sobre las tablas del 2020, ambas sin revisión salarial.

RETRIBUCIÓN.- La retribución de cada trabajador estará integrada, entre otros, por los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Complemento personal de Antigüedad consolidada, cuando proceda.
- Plus de Asistencia.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Horas Extraordinarias, cuando lo realicen.
- Plus de Toxicidad, penosidad, nocturnidad, peligrosidad y altura, en su caso.
- Plus de Discapacidad.
- Plus de Gruista.

### **ARTÍCULO 23.- CUANTÍA DE LOS CONCEPTOS RETRIBUIDOS**

SALARIO BASE.- El Salario Base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en las tablas salariales que se unen como ANEXO II al mismo.

La cuantía del Salario Base se devengará por jornada laboral, percibiéndose también los sábados y domingos, en proporción a los días trabajados.

### **ARTÍCULO 24.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA**

Tras la firma del ASN sobre antigüedad, queda esta como un complemento personal sólo para aquellos trabajadores y trabajadoras que la tuvieron devengada a fecha del 21 de noviembre de 1996. Para su cálculo como complemento personal a los trabajadores y trabajadoras afectados calcularán el complemento de antigüedad con arreglo a la siguiente escala:

- A los dos años, el cinco por ciento.
- A los cuatro años, el diez por ciento.
- A los nueve años, el quince por ciento.
- A los catorce años, el veinte por ciento.



- A los diecinueve años, el veinticinco por ciento.
- A los veinticuatro años, el treinta por ciento.
- A los veintinueve años, el treinta y cinco por ciento.
- A los treinta y cuatro años, el cuarenta por ciento.

Ello no obstante, se respetarán los porcentajes a título individual vinieran disfrutando cada trabajador, sin perjuicio de que al producirse un nuevo devengo por antigüedad, le sea plenamente aplicable la nueva normativa que ahora se establece, siempre que la misma no represente una merma efectiva en los porcentajes que en ese momento el trabajador estuviera percibiendo, en cuyo caso conservará los mismos como condición más beneficiosa.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan superado el porcentaje de cuarenta por ciento establecido como máximo en el presente convenio, mantendrá dicho porcentaje como condición personal más beneficiosa.

Los porcentajes establecidos en este artículo se calcularán sobre los salarios-base vigentes en 31-12-1983, publicados en el Boletín Oficial de la Provincia (número extraordinario) de 31-10-83.

#### **ARTÍCULO 25.- PLUS DE ASISTENCIA**

El indicado plus se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible determinándose su cuantía en las tablas salariales del ANEXO II, de forma que su importe por día de trabajo disminuya o sea decreciente a medida que aumenten las horas de ausencia del trabajador.

#### **ARTÍCULO 26.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente. La cuantía de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre se determina en las tablas salariales del ANEXO II. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- h) Paga de Junio: de 1 de Enero a 30 de Junio.
- i) Paga de Navidad: de 1 de Julio a 31 de Diciembre.

Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

#### **ARTÍCULO 27.- PROPORCIONALIDAD EN DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS**

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía será prorrateado según las normas siguientes:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

#### **ARTÍCULO 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.



Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se determinan en las tablas de ANEXO II. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso. En el supuesto de que se realizara esta compensación, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

#### **ARTÍCULO 29.- PLUSES DE TOXICIDAD, PENOSIDAD, NOCTURNIDAD, PELIGROSIDAD Y ALTURA**

Sobre estos pluses se estarán a lo dispuesto en los artículos 59 y 60 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

#### **ARTÍCULO 30.- PLUS POR DISCAPACIDAD**

Los trabajadores o trabajadoras que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad comprendido entre	Importe bruto por mes Natural del complemento
13% y 22%	18,91€ (2020) y 19,38 (2021)
23% y 32%	26,69€ (2020) y 27,36 (2021)
33% o superior	37,81€ (2020) y 38,76 (2021)

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar el pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

#### **ARTÍCULO 31.- PLUS DE GRUISTA**

Atendiendo a la necesaria obtención del carnet homologado de operador de grúa torre se establece un complemento salarial de cualificación y especialización de 10,47 para 2020 y 10,73 para 2021 € por día efectivamente trabajado siendo este complemento absorbible y compensable con las retribuciones actualmente recibida sobre salario de convenio por conceptos distintos a horas extras o excesos de jornada.

### **CAPÍTULO IV. PLUSES EXTRASALARIALES**

#### **ARTÍCULO 32.-PLUS DE TRANSPORTE**

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores y trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial que queda incluido en las tablas del ANEXO II de este Convenio, calculado por día efectivo de trabajo y de cuantía igual para todos los grupos y categorías. Dado su carácter compensatorio no computa ni será tenido en cuenta para el abono de sus vacaciones, pagas extraordinarias de junio y navidad, ni para el cálculo del complemento de antigüedad ni horas extraordinarias.

#### **ARTÍCULO 33.- DIETAS DE DESPLAZAMIENTO**

Las dietas que, al amparo del vigente Convenio General del Sector, deban percibir los trabajadores y trabajadoras, se establecen en la cuantía de 32,80€ para 2020 y 33,62€ para 2021 para la dieta completa y de 9,35€ para 2020 y 9,58€ para 2021 para la media dieta.



#### **ARTÍCULO 34.- PLUS DE DISTANCIA FUERA DEL CASCO URBANO**

El plus de distancia se abonará de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente a razón de 0,14€ por kilómetro para 2020 y 2021

#### **ARTÍCULO 35.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS**

Todo trabajador que para efectuar su trabajo aporte herramientas de su propiedad, percibirá por cada día trabajado, la cantidad de 0,26 € para 2020 y 0,27€ para 2021.

#### **ARTÍCULO 36.- ROPA DE TRABAJO**

Con independencia de la indemnización establecida para este concepto, las empresas afectadas por este convenio entregarán a su personal las prendas de seguridad homologadas oficialmente exigidas por la legislación vigente en cada caso, debiendo el trabajador hacer buen uso de las mismas, y siendo renovadas cuando su deterioro lo haga necesario, previa devolución de las usadas.

En la fecha de entrada al trabajo y casa seis meses de permanencia se entregará un mono para utilizarlo en la jornada de trabajo y se descontará su importe según factura si no supera el periodo de prueba.

El trabajador o trabajadora está obligado a utilizar el mono durante la jornada laboral en aquellos trabajos en los que sea necesario. En el caso de que la empresa no entregara el mono cuando se establece en el párrafo segundo, abonará al trabajador o trabajadora, en el momento de la liquidación, 63,46€ para 2020 y 65,05€ para 2021 por cada seis meses de permanencia en la empresa.

### **CAPÍTULO V. AYUDAS ASISTENCIALES**

#### **ARTÍCULO 37.- AYUDAS A ESTUDIOS**

Las empresas abonarán para estos fines, del 1 al 5 de octubre de cada año, la cantidad de 33.71€ para 2020 y 34,55€ para 2021 a cada trabajador o trabajadora por cada hijo que esté en edad comprendida entre los 4 y los 16 años cumplidos.

Esta ayuda se abonará completa a todos los que, reuniendo las condiciones que marca el párrafo anterior, lleven un año de permanencia continuada en la empresa y proporcionalmente al tiempo trabajado para los de menos de un año de permanencia. A éstos últimos, cuando su contrato termine antes del 1º de octubre, se les abonará proporcionalmente al tiempo trabajado en el momento del cese.

#### **ARTÍCULO 38.- SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

**ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.-** Las empresas abonarán a los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en esta situación, la cantidad necesaria hasta completar el 100% del salario base del convenio mas el plus de asistencia y la antigüedad consolidada, si procede, así como la prorrata de pagas extraordinarias que se podrá abonar a opción de la empresa durante el periodo de la baja o en el momento de su devengo.

#### **ARTÍCULO 39.- ENFERMEDAD COMÚN**

En tanto dure el contrato de trabajo, la enfermedad común tendrá la misma consideración que los accidentes laborales en los casos siguientes:

1. Hospitalización y tratamiento en cama, mientras estos subsistan.
2. Fracturas.
3. Amputaciones de miembros.

En los casos 2 y 3, se abonará este suplemento también durante la convalecencia, sin que pueda exceder de los dos meses, en que se dejará de compensar.

#### **ARTÍCULO 40.- JUBILACIÓN**

Se estará a lo dispuesto en la Ley y, concretamente, a lo regulado en el art. 96 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente, el cual fue modificado en el Acta de la sexta reunión de la Comisión Negociadora de dicho Convenio de fecha 25/01/2019.



**ARTÍCULO 41.- SOCORRO POR FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD PERMANENTE Y COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN**

1. MUERTE NATURAL.- Si un trabajador o trabajadora falleciera por muerte natural, es decir, no por accidente laboral, encontrándose vigente el contrato de trabajo, el empresario abonará a los beneficiarios de este trabajador o trabajadora en la Seguridad Social, o a los que haya designado el propio trabajador o trabajadora, la cantidad de 1.138,72€ para 2020 y 1167,19€ para 2021, o una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento en caso de ser superior, con independencia de lo que perciba por parte de otros organismos oficiales.
2. MUERTE, INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ DERIVADAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL. En este supuesto la empresa abonará la indemnización en el año 2020 de 49138,79 € y de 50367,26 € para el 2021.
3. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.- En este supuesto la empresa abonará la indemnización en el año 2020 de 29274,18 € y de 30006,03 € para el 2021.

Exista o no responsabilidad por parte de la empresa, ésta abonará a los derechohabientes del fallecido o fallecida las cantidades antes relacionadas, con independencia de lo que por el mismo concepto puedan percibir de otros organismos oficiales. Esta cantidad será considerada a cuenta de cualquier otra que la empresa se vea obligada a abonar a los derechohabientes o a consignar en beneficio de éstos, por expresa disposición judicial o administrativa dictada a causa del accidente.

4. COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN.- Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en el Convenio Provincial respectivo durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

**ARTÍCULO 42.- FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA**

Cuando el fallecimiento de un trabajador o trabajadora, bien sea por muerte natural o accidente, se produjere por estar prestando sus servicios a la empresa fuera de su domicilio habitual, ésta abonará a sus derechohabientes los gastos que se produzcan como consecuencia del traslado del cadáver a su lugar de residencia habitual, así como los de un familiar que le acompañe hasta un máximo de 3.000€.

**ARTÍCULO 43.- COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL CONVENIO DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA**

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan crear una Comisión Paritaria Provincial de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo que contribuya a la mentalización de la importancia de esta materia en el sector de la construcción.

Esta Comisión estará compuesta por tres miembros de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio y otros tres de la Organización Empresarial. El Presidente y Secretario de la misma se elegirán de entre sus miembros en la primera reunión que realicen.

Las funciones que se le asignan son las siguientes:

Proponer a las empresas la realización de cursos de formación que tendrán lugar dentro o fuera de la jornada de trabajo, siendo dichas horas abonadas como de trabajo. La ejecución de estos cursos será voluntaria por parte de la empresa.

Proponer a las distintas administraciones relacionadas con el ámbito laboral la realización de programas que contribuyan a la consecución de la reducción de accidentes laborales.

La Comisión se reunirá, a convocatoria de su Presidente o a petición de una de las partes, cada dos meses, levantándose acta de las mismas donde se recojan los acuerdos a los que se lleguen.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad.



## **ARTÍCULO 44.- RECONOCIMIENTO MÉDICO**

La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión (salvo si el trabajador o trabajadora ha realizado reconocimiento médico para el mismo puesto de trabajo en los 6 meses anteriores a la admisión) y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores y trabajadoras a su servicio al menos una vez al año. En ambos casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate. Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos, y en los periódicos, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

## **CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES VARIAS**

### **ARTÍCULO 45.- PAGO DE SALARIO**

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

Las empresas destinarán al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y por tanto no retribuido a ningún efecto.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

La empresa entregará un día antes de su pago copia del recibo al trabajador o trabajadora para que éste pueda examinarlo, a fin de aclarar o rectificar cualquier diferencia.

### **ARTÍCULO 46.- PARTE DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

La empresa se obliga a entregar al trabajador o trabajadora una fotocopia del parte de alta sellado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, dentro de los diez días siguientes a haber comenzado el trabajo.

### **ARTÍCULO 47.- DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN DE SALDO Y FINIQUITO**

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador o trabajadora deberá ser conforme al ANEXO V que figura en este Convenio, editándolo La Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva y su Provincia.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Al trabajador o trabajadora se le entregará propuesta de liquidación de finiquito con cinco días de antelación a la fecha de su cese.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva y su provincia (AECO), tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador o trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios. Cualquier otro modelo de finiquito distinto al que figura en el ANEXO V al que se refiere este artículo, no tendrá carácter liberatorio.

En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador o trabajadora no serán de aplicación el párrafo 2º y 3º de este artículo.

El trabajador o trabajadora podrá estar asistido por un representante de los trabajadores y trabajadoras en el acto de la firma del recibo del finiquito.



## ARTÍCULO 48.-DERECHOS SINDICALES

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los términos regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

- a) Dada la movilidad del personal del Sector de la Construcción, y de conformidad con el Art. 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.
- b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el Art. 13.1 del RD 1844/1994. Si por el contrario, hubiera una disminución, procederá la celebración de nuevas elecciones, salvo que los sindicatos o grupos de trabajadores representados acuerden otra forma de proceder a la reducción.

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones:

- a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.
- b) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Los Sindicatos, en los términos previstos en el art. 5º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

## ARTÍCULO 49.-DERECHO A LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA

Las mejoras pactadas en este convenio suponen un aumento de precios en la Construcción, reservándose las empresas en las revisiones de obras contratadas, tanto oficiales como particulares, el derecho a las compensaciones económicas correspondientes al incremento de los costes salariales que este Convenio determina.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Al efecto de que las empresas del sector puedan adaptarse a la nueva clasificación profesional establecida en el presente Convenio, la misma entrará en vigor el 1 de enero de 2015.

Además las referencias que en el presente texto u otros documentos se hagan a la categoría profesional del trabajador, a partir de esa fecha, se entenderán referidas al grupo profesional en que se encuadre la respectiva categoría profesional de acuerdo con el cuadro del Anexo VII del presente Convenio.

En tanto no se produzca la adaptación a la nueva clasificación profesional prevista en el párrafo primero de esta disposición, se aplicará la siguiente tabla de niveles, conforme a los contenidos de los precedentes Convenios Generales del Sector:

Nivel I - Personal Directivo.

Nivel II - Personal Titulado Superior.

Nivel III - Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.

Nivel IV - Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.

Nivel V - Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras.

Nivel VI - Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.



Nivel VII - Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

Nivel VIII - Oficial Administrativo de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2ª.

Nivel IX - Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de Oficio.

Nivel X - Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda" Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª.

Nivel XI - Especialistas de 2ª, Peón Especializado.

Nivel XII - Peón Ordinario, Limpiador/a.

Nivel XIII - Botones y Pinches de dieciséis a dieciocho años.

Nivel XIV - Trabajadores en formación.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.**

En cuanto se refiere a la Tarjeta Profesional de la Construcción, (TPC), se estará a lo dispuesto en la modificación del contenido del Convenio General del sector de la Construcción, respecto de la regulación de la misma contenida en el acta 18ª de la reunión de la Comisión Negociadora del V Convenio General del sector de la Construcción

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.**

En concordancia con lo dispuesto en la disposición transitoria 9ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que le sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el artículo 13.C, punto 2 del presente Convenio.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.**

Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contrata de mantenimiento de carreteras.

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:

a) Concepto y cuantía. "Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente Convenio que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un trabajador equivalente a jornada completa.

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

b) Compensación y absorción. "Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.



- c) Regulación transitoria. El abono del referido plus de conservación se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo, y por tanto únicamente será obligado su abono en cada contrato de conservación de mantenimiento de carreteras para las contrataciones nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.
2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en contrataciones de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el sistema de compensación para los trabajadores afectados por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a los trabajadores por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

## ANEXO I

### CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo:

- Albañilería.
- Hormigón.
- Pintura para decoración y empapelado.
- Carpintería de armar.
- Embaldosado y solado.
- Empedrado y adoquinado.
- Escultura, decoración y escayola.
- Estucado y revocado.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
- Canteras, graveras, areneras, cuya materia se destina a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
- Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
- Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
- Regeneración de playas.
- Movimiento de tierras.
- Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aún trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.



- Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
  - Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.
  - Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.
  - La confección de cañizos y cielo raso.
  - Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.
  - Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
  - La promoción o ejecución de urbanizaciones.
  - La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
  - Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
  - Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
  - Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
  - Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
  - Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
  - Gestión de residuos de obra.
  - Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.
- b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 3 del vigente Convenio General del Sector.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 3 del vigente Convenio General del Sector, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.
- Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.
- d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 3 del vigente Convenio General del Sector, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores y trabajadoras empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.
- e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista.
- En desarrollo de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 3 del vigente Convenio General del Sector, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.



ANEXO II.									
TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION 2020.									
TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA									
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	Formación
Sueldo base x día €	39,69	37,46	35,59	33,78	32,27	31,24	30,01	23,71	18,83
P.I.As. x día trabajado €	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	7,31	7,31
Pl.Ex. x día trabajado €	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21
Total x día trabajado €	63,50	61,27	59,41	57,60	56,08	55,04	53,81	37,24	32,36
Total x MES €	1.691,97	1.625,03	1.568,91	1.515,10	1.470,47	1.438,65	1.401,90	1.061,60	913,89
Retr. P. Ext. y vacac. €	1.793,08	1.698,39	1.619,37	1.545,35	1.481,19	1.435,97	1.383,45	1.010,92	848,87

ANEXO II.										
TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION 2020.										
TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL										
NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XIII
CATEGORIAS	Titul. Super.	Jefe Adm. 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	Delnte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.	Vigil.	Formación
Sueldo mensual €	1.461,05	1.423,85	1.267,90	1.247,63	1.193,09	1.125,46	1.070,07	1.050,34	1.004,68	683,38
Pl. As. x día trabajado €	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60	17,60
Pl. Ex. x día trabajado €	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21	6,21
Total por mes: €	1.961,43	1.924,21	1.768,25	1.745,81	1.693,45	1.625,82	1.570,42	1.550,71	1.505,06	927,31
Retr. P. Ext.y vacac. €	2.173,83	2.121,25	1.900,98	1.869,32	1.795,36	1.699,86	1.621,66	1.593,78	1.527,71	1.014,77

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS 2020									
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	
dos primeras	14,75	14,06	13,42	12,84	12,64	12,05	11,61	8,16	
terceras y resto	15,20	14,46	13,80	13,19	12,71	12,36	12,01	8,76	
sabados y festivos	16,89	16,09	16,03	14,69	14,13	13,74	13,23	9,30	
TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 2020									
NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
CATEGORIAS	Titul. Super.	Jefe Adm. 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	Delnte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.	Vigil.
Sueldo mensual €	17,74	17,34	15,56	15,61	14,88	14,09	13,40	13,21	12,64
Pl. As. x día trabajado €	18,25	17,81	16,09	15,81	15,24	14,47	13,80	13,64	12,94
Pl. Ex. x día trabajado €	20,31	19,82	17,85	17,61	16,92	16,09	15,32	15,14	14,41



ANEXO II.									
TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION 2021.									
TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA									
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	Formación
Sueldo base x día €	40,68	38,39	36,48	34,63	33,08	32,02	30,76	24,30	19,30
P.I.As. x día trabajado €	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	7,50	7,50
Pl.Ex. x día trabajado €	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36
Total x día trabajado €	65,08	62,80	60,89	59,04	57,49	56,42	55,16	38,17	33,17
Total x MES €	1.734,27	1.665,65	1.608,13	1.552,97	1.507,23	1.474,62	1.436,95	1.088,14	936,73
Retr. P. Ext. y vacac. €	1.837,91	1.740,85	1.659,85	1.583,98	1.518,22	1.471,86	1.418,03	1.036,20	870,09

ANEXO II.										
TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION 2021.										
TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL										
NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XIII
CATEGORIAS	Titul. Super.	Jefe Adm. 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	Delnte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.	Vigil.	Formación
Sueldo mensual €	1.497,58	1.459,45	1.299,60	1.278,82	1.222,92	1.153,60	1.096,82	1.076,60	1.029,80	700,46
Pl. As. x día trabajado €	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04
Pl. Ex. x día trabajado €	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36
Total por mes: €	2.010,47	1.972,31	1.812,45	1.789,46	1.735,78	1.666,46	1.609,69	1.589,48	1.542,69	950,49
Retr. P. Ext.y vacac. €	2.228,17	2.174,28	1.948,51	1.916,05	1.840,25	1.742,36	1.662,20	1.633,62	1.565,90	1.040,14

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS 2021									
NIVELES	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	
CATEGORIAS	Encar.	Capat.	Of. 1ª	Of. 2ª	Ayud.	Peón E	Peón O	Formación	
dos primeras	15,12	14,41	13,76	13,16	12,96	12,35	11,90	8,36	
terceras y resto	15,58	14,82	14,15	13,52	13,03	12,67	12,31	8,98	
sabados y festivos	17,31	16,49	16,43	15,06	14,49	14,08	13,57	9,53	

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 2021									
NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	
CATEGORIAS	Titul. Super.	Jefe Adm. 1ª	Encar. Gral.	Jefe Adm. 2ª	Ofic. Adm. 1ª	Delnte. 2ª	Ofic. Adm. 2ª	Aux. Adm.	
Sueldo mensual €	18,18	17,77	15,95	16,00	15,25	14,44	13,73	13,54	
Pl. As. x día trabajado €	18,70	18,25	16,49	16,21	15,62	14,84	14,15	13,98	
Pl. Ex. x día trabajado €	20,81	20,32	18,30	18,05	17,34	16,49	15,70	15,52	





**ANEXO IV**  
**MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA.**

EMPRESA \_\_\_\_\_

TRABAJADOR \_\_\_\_\_

CATEGORÍA \_\_\_\_\_

De conformidad con lo estipulado en los artículos 24 del V Convenio General del Sector de la Construcción vigente y 22 del Convenio Colectivo Provincial vigente, de común acuerdo con la empresa \_\_\_\_\_, el trabajador/a acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo " \_\_\_\_\_ " a partir del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.01 .

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.01

El trabajador/a

La empresa



## ANEXO V

## RECIBO DE FINIQUITO

Don .....  
que ha trabajado en la empresa .....  
desde ..... hasta .....  
con la categoría de .....  
declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ..... euros,  
en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En ..... a ..... de ..... de .....

El trabajador,

El trabajador (1) ..... usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) Sí o NO

Este documento tiene una validez de quince días naturales, a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por .....  
Fecha de expedición .....

.Sello y firma

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

Ejemplar empresa



**ANEXO VI**  
**NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA**  
**EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS.**

La empresa \_\_\_\_\_, con domicilio en \_\_\_\_\_, CIF o NIF \_\_\_\_\_ y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social \_\_\_\_\_ notifica a la empresa \_\_\_\_\_, domiciliada en \_\_\_\_\_, y a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de \_\_\_\_\_, que con fecha \_\_\_\_\_ ha subcontratado los trabajos \_\_\_\_\_ en la obra de \_\_\_\_\_ sita en \_\_\_\_\_ con la empresa \_\_\_\_\_, domiciliada en \_\_\_\_\_, con CIF o NIF \_\_\_\_\_, y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social \_\_\_\_\_, en la que, últimamente citada empresa tiene previsto emplear un número aproximado de \_\_\_\_\_ trabajadores/as por cuenta ajena, con las categorías y especialidades de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

FIRMA Y SELLO

Fdo.:

D.N.I.:

Por triplicado



**ANEXO VII**  
**ENCUADRAMIENTO DE LAS CATEGORÍAS, GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES**  
**RETRIBUTIVOS**

Grupo profesional	Área funcional		
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
Grupo 1.		Peón ordinario. Nivel XII. Aprendices. Niveles XII, XIII y XIV.	Personal servicio limpieza. Nivel XII. Botones. Nivel XIII y XIV. Pinches. Nivel XIII y XIV. Ordenanza. Nivel X. Porteros. Nivel X.
Grupo 2.	Calcador. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII.	Ayudante de oficio. Nivel X. Peón especializado. Nivel XI. Ayudante de práctico en topografía. Nivel IX. Especialistas de 2.ª Nivel XI. Ayudante de oficio (varios). Nivel IX. Adoquinadores y empareadores. Nivel X. Ayudante de maquinista. Nivel IX. Marinero motorista. Nivel IX.	Conserje. Nivel IX. Vigilante de obra, taller o fábrica. Nivel X. Vendedor. Nivel IX. Almacenero. Nivel X. Dependientes de economatos (según ordenanza se registrarán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel. Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.
Grupo 3.	Auxiliar de organización. Nivel IX.	Oficial de 2.ª de oficio. Nivel IX. Especialistas de 1.ª Nivel X. Maquinista de segunda. Nivel VIII. Oficial de 2.ª (varios). Nivel IX. Ayudante entibador. Nivel VIII.	Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Viajantes. Nivel VII. Corredor de plaza. Nivel VIII. Cobrador. Nivel X.



Grupo 4.	<p>Delineante de 1.<sup>a</sup> Nivel VI.</p> <p>Delineante de 2.<sup>a</sup> Nivel VII.</p> <p>Técnico de organización de 1.<sup>a</sup> Nivel VI.</p> <p>Técnico de organización de 2.<sup>a</sup> Nivel VII.</p> <p>Inspector de control, señalización y servicios. Nivel VIII.</p>	<p>Oficial de 1.<sup>a</sup> de oficio. Nivel VIII.</p> <p>Capataz. Nivel VII.</p> <p>Práctico en topografía de 2.<sup>a</sup> Nivel VII.</p> <p>Especialista de oficio. Nivel VII.</p> <p>Modelista. Nivel VII.</p> <p>Encargado de obra (en general y de obra pública). Nivel VI.</p> <p>Patrón dragador. Nivel VI.</p> <p>Patrón de puerto. Nivel VII.</p> <p>Maquinista de primera. Nivel VII.</p> <p>Capataz de maniobra. Nivel VII.</p> <p>Capataz asentador de vías. Nivel VII.</p> <p>Maquinistas de primera de locomotora. Nivel VIII.</p> <p>Cantero de primera. Nivel VIII.</p> <p>Barrenero-picador. Nivel VIII.</p> <p>Oficial de 1.<sup>a</sup> (varios) Nivel VII.</p> <p>Adornista. Nivel VII.</p> <p>Entibador. Nivel VII.</p> <p>Especialistas barreneros. Nivel VII.</p> <p>Buzo. Nivel VII.</p> <p>Contra maestre. Nivel VII.</p>	<p>Oficial administrativo de 1.<sup>a</sup> Nivel VI.</p> <p>Oficial administrativo de 2.<sup>a</sup> Nivel VIII.</p> <p>Analista de segunda. Nivel VIII.</p> <p>Encargado de sección (Laboratorio). Nivel IV.</p> <p>Jefe de almacén. Nivel IX.</p>
----------	--	---	--



Grupo profesional	Área funcional		
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
Grupo 5.	<p>Delineante superior. Nivel V.</p> <p>Jefe de sección de organización de 1.ª Nivel III.</p> <p>Jefe de sección de organización de 2.ª Nivel V.</p>	<p>Escultor de piedra y mármol. Nivel VI.</p> <p>Práctico en topografía de 1.ª Nivel VI.</p> <p>Ayudante de obra. Nivel IV.</p> <p>Jefe o encargado de sección o taller. Nivel VI.</p> <p>Encargado general de obra. Nivel V.</p> <p>Maestros industriales. Nivel IV.</p>	<p>Analista de primera. Nivel VII.</p> <p>Jefe administrativo de 2.ª Nivel V.</p> <p>Jefe de compras. Nivel V.</p>
Grupo 6.	<p>Titulados medios/Diplomados. Nivel III.</p> <p>Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III.</p> <p>Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III.</p> <p>Profesores mercantiles. Nivel III.</p>	<p>Encargado general. Nivel IV.</p> <p>Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV.</p>	<p>Jefe de personal. Nivel IV.</p> <p>Jefe administrativo de 1.ª Nivel III.</p> <p>Ayudantes técnicos sanitarios/Diplomado Universitario en Enfermería. Nivel IV.</p> <p>Encargado de sección de laboratorio. Nivel VI.</p> <p>Graduados sociales. Nivel III.</p> <p>Maestros de primera enseñanza. Nivel IV.</p>
Grupo 7.	<p>Titulados superiores. Nivel II.</p> <p>Arquitectos superiores. Nivel II.</p> <p>Ingenieros superiores. Nivel II.</p> <p>Actuarios de seguros. Nivel II.</p> <p>Licenciados. Nivel II.</p> <p>Intendentes mercantiles. Nivel II.</p> <p>Doctores. Nivel II.</p>		



Grupo 8.	Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Inspector general. Secretario general.		
----------	---	--	--

**Convenio o Acuerdo: POMPAS FUNEBRES****Expediente: 21/01/0010/2020 Fecha: 03/06/2020****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Código 21002145012005.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del V CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA -Código 21002145012005-.

VISTO el texto del V CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 6 de febrero de 2020 entre las representaciones legales de las empresas y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32 /2019, de 5 de febrero y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

## V CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FUNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA

### CAPITULO I

#### CUESTIONES GENERALES

##### Artículo 1. Ambito funcional y territorial.

El presente convenio colectivo afecta a todas las empresas dedicadas a la actividad de pompas fúnebres radicadas en Huelva y su provincia, así como a todas aquellas que pudieran crearse o establecerse, con independencia de su titularidad pública o privada.



Igualmente quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas, dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Se consideran actividades de pompas fúnebres las que presten entre otros, los siguientes servicios:

- traslado y recogida de cadáveres y de restos dentro del territorio nacional e internacional
- provisión de féretros
- instalación de capillas ardientes
- realización de gestiones, preceptivas o no, ante las autoridades gubernativas, sanitarias, consulares, judiciales y municipales y ante cualquier otro organismo o entidad pública o privada, relacionadas con los servicios contratados por el cliente por sí o a través de terceros
- tanatopraxia o acondicionamiento de cadáveres
- cremación, inhumación y manipulación de cadáveres
- actividades propias de un tanatorio, como recepción, acompañamiento, asesoramiento, asistencia psicológica y religiosa
- promoción y gestión comercial de los servicios propios

#### **Artículo 2. Ambito personal.**

Queda comprendido en el ámbito de este convenio todo el personal que presta sus servicios en las empresas afectadas por el mismo, cualquiera que sea su categoría profesional y vínculo laboral, formen parte de la empresa a su entrada en vigor o lo hagan con posterioridad.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo aquellas personas que se limiten pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo, según lo establecido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores

Asimismo, se excluyen de forma expresa las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del R.D.1382/85.

#### **Artículo 3. Ambito temporal.**

El presente convenio comenzará su vigencia el 1 de Enero de 2019, teniendo tres años de duración y finalizando el 31 de Diciembre de 2021.

#### **Artículo 4. Denuncia y prórroga**

Se considerará prorrogado por anualidades sucesivas de no mediar denuncia por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación como mínimo, al término de su vigencia, debiendo dicha denuncia efectuarse por escrito.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del mismo se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso.

En caso de prórroga, todos los conceptos retributivos, a excepción del plus de transporte, que seguirá la regulación recogida en el artículo 38, se incrementarán anualmente, en el mes de enero, en la misma cuantía que el incremento del índice de precios al consumo (IPC) real del año anterior.

#### **Artículo 5. Garantía “ad personam”- condición más beneficiosa.**

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal.

A quien a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en él, excepto los complementos variables de los artículos 35, 36 y 37, se le aplicarán las tablas de retribuciones aquí aprobadas. La diferencia de retribuciones



se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible ni compensable, ni tampoco revalorizable, es decir, este complemento no se incrementará en los porcentajes de subida salarial pactados en el presente Convenio Colectivo.

Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Entendiéndose el presente convenio como un todo orgánico e indivisible, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo conjunto, de manera que no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad.

#### **Artículo 7. Comisión paritaria.**

Se constituye una comisión paritaria de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Estará conformada por ocho personas, cuatro por la parte empresarial y cuatro por la parte sindical, siendo éstas designadas por los sindicatos firmantes del convenio. Esta última se distribuirá en proporción a la representación que en cada momento ostente cada organización sindical, garantizándose al menos un o una representante por cada una de ellas. Esta proporción se actualizará después de cada proceso de elecciones sindicales en alguna de las empresas del ámbito de aplicación del convenio.

Cada una de las partes podrá participar en las reuniones con el número de personas que considere en cada momento, con el límite más arriba señalado, contando quienes participen en la reunión con el voto ponderado de la totalidad de la parte a que representa.

La Comisión Paritaria velará por el cumplimiento de este convenio.

Tendrá como funciones, la interpretación del mismo y la resolución de las discrepancias que pudieran suscitarse, así como de cuantas cuestiones se deriven de su aplicación, ocupándose también de las adaptaciones a la legislación aplicable que pudieran ser necesarias.

La Comisión Paritaria tendrá como función específica, la de adaptar y/o actualizar los salarios, en aplicación del propio convenio, y siempre dentro de su marco regulatorio, o de otras normas y acuerdos de aplicación.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá entre sus competencias la de conocer, con carácter general, la evolución del empleo en las empresas de su ámbito de aplicación.

La Comisión Paritaria designará de entre sus miembros, una persona que actúe como secretaria. Este cargo tendrá carácter rotatorio, alternándose entre la parte empresarial y sindical, por períodos de un año.

Corresponderá a la Secretaría, la convocatoria de las reuniones y la redacción de las actas, así como todas aquellas gestiones que le sean encomendadas por la propia Comisión

El domicilio de la Comisión Paritaria se establecerá en el de la organización que en cada momento ostente la Secretaría de la misma; en el Centro de Cooperación Andalucía Algarve, Avda. de la Ría, 3, 1ª, CP: 21001 en el caso de la Asociación de Agencias Funerarias y de Pompas Fúnebres; en la Avda. Martín Alonso Pinzón, 7, 3ª, CP: 21003 para el del Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO, y en la Calle Puerto, 28, CP: 21008 para la Federación de Empleadas y Empleados de Servicios Públicos de UGT, todas en Huelva.

Cualquiera de las partes podrá solicitar que se reúna la Comisión Paritaria. La Secretaría realizará la convocatoria con una antelación mínima de 72 horas, debiendo celebrarse la reunión en el plazo máximo de 10 días naturales desde su solicitud.

En el caso de solicitudes de interpretación u otras cuestiones planteadas por sujetos ajenos a la propia comisión, la convocatoria para su debate y resolución habrá de celebrarse en el plazo máximo de 15 días naturales, siendo convocada con una antelación mínima de 5 días hábiles.

El orden del día de cada sesión se establecerá por la Secretaría, con la inclusión de todas aquellas cuestiones que sean propuestas por los o las componentes, así como por las consultas,



solicitudes de interpretación y otras cuestiones que puedan ser planteadas por las empresas o representantes legales de los y las trabajadoras de éstas.

La Comisión Paritaria recogerá en acta los acuerdos que adopte, que deberán ser aprobados por la mayoría absoluta de cada una de las partes (patronal y sindicatos). Los acuerdos adoptados en relación a las preguntas o consultas planteadas por sujetos ajenos a la propia comisión paritaria, serán remitidos en forma de resolución a los o las interesadas en el plazo de 72 horas desde su adopción. De igual manera se hará en caso de desacuerdo, recogiendo la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstas puedan acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia jurídica que el propio Convenio Colectivo.

#### **Artículo 8. Sometimiento al SERCLA**

Las partes acuerdan someter las discrepancias que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, a los procedimientos de mediación y, en su caso, de arbitraje, previstos en el SERCLA.

La falta de acuerdo dentro de los plazos previstos para ello, o el mero transcurso de dichos plazos sin que la cuestión se haya debatido, permitirá el planteamiento del conflicto ante el SERCLA para su tramitación.

Los trabajadores y las trabajadoras, así como las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotado en su caso, los trámites ante la comisión paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos que puedan surgir durante su vigencia.

Asimismo, en los conflictos laborales individuales no exceptuados del intento de conciliación-mediación previo a su planteamiento en sede judicial previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, las personas y entidades comprendidas dentro del ámbito personal de afectación del presente convenio podrán solicitar el intento de conciliación-mediación en el SERCLA en aquellos asuntos incluidos dentro de su ámbito competencial, recomendándose igualmente por los firmantes del convenio que se solicite dicha actuación, aun cuando la materia objeto del conflicto se halle exceptuada del citado intento de conciliación-mediación.

## **CAPITULO II**

### **JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

#### **Artículo 9. Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo será de 1820 horas en cómputo anual de trabajo efectivo.

#### **Artículo 10. Horario de trabajo.**

La organización del horario estará en función de las necesidades del servicio y se determinará por la empresa. Deberá tenerse en cuenta el carácter de servicio público y permanente de esta actividad, pudiendo ser necesario tener constantemente abiertas las puertas al público, así como a las autoridades judiciales o de otra índole, contando con el personal necesario para ello

Así mismo se consultará a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras la organización de los correspondientes turnos y relevos del personal de los distintos servicios, respetando lo establecido en la normativa legal en vigor.

Las empresas establecerán un sistema de control y registro oficial en el que queden recogidas diariamente la hora de inicio y fin efectivo de la jornada laboral de todos y todas y cada uno y una de los trabajadores o las trabajadoras y que distinga entre horas ordinarias y extraordinarias.

Dicho registro estará a disposición de la representación legal de la plantilla y las secciones sindicales legalmente constituidas

#### **Artículo 11. Pausa en el trabajo.**

Siempre que la jornada de trabajo tenga una duración de al menos de seis horas continuadas, se tendrá derecho a una pausa de descanso de veinteminutos que serán considerados tiempo



efectivo de trabajo. Para el personal menor de 18 años, este descanso será de aplicación siempre que la jornada diaria tenga una duración de al menos cuatro horas y media.

#### **Artículo 12. Descanso semanal.**

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas.

Se procurará que el descanso en sábados, domingos, festivos y vísperas se distribuya entre la plantilla.

#### **Artículo 13. Descanso diario.**

Entre turno y turno de trabajo deberán mediar como mínimo doce horas de descanso ininterrumpido, salvo caso de fuerza mayor.

#### **Artículo 14. Calendario Laboral**

El calendario laboral anual, recogiendo los turnos y horarios de todos y todas las trabajadoras, será negociado por la empresa y la representación legal de la plantilla en el primer mes del año. No obstante, por necesidades del servicio debidamente justificadas, podrá ser modificado por la empresa con la antelación suficiente que permita al trabajador o la trabajadora reorganizar su vida personal y familiar, salvo caso de fuerza mayor en que este plazo podrá ser acortado. Dichas modificaciones serán comunicadas a los o las representantes legales del personal.

Estas modificaciones deberán respetar el descanso mínimo semanal de cuarenta y ocho horas continuadas, así como el descanso entre jornada y jornada de doce horas, salvo acuerdo con la persona afectada en cuyo caso, dichos descansos habrán de ser compensados en la forma acordada. Así mismo habrán de respetarse los permisos, licencias y vacaciones previamente concedidos.

Las modificaciones del cuadrante de turnos y horarios deberán distribuirse de manera equitativa entre todo el personal de forma alternativa.

#### **Artículo 15. Cambios de turno.**

Cualquier empleado o empleada podrá acordar, previa comunicación y autorización de la empresa por el sistema que al efecto se establezca, el cambio de turno u horario de trabajo con otro u otra compañera. En caso de denegación, ésta deberá ser motivada.

Los complementos salariales que pudieran corresponder en función del turno y/o horario se asignará a la persona que efectivamente realice el servicio que los genera.

#### **Artículo 16. Horas extraordinarias.**

Tendrán tal consideración las que se realicen excediendo de la jornada anual pactada en este convenio colectivo.

Estas horas extraordinarias se computarán anualmente y se compensarán cuatrimestralmente.

Las horas extraordinarias cuando se realicen, serán compensadas por descansos en proporción de una hora y media por hora extraordinaria realizada, o por la compensación económica del 150% del valor de una hora normal de trabajo. La forma de compensación será decidida por mutuo acuerdo entre la empresa y cada trabajador o trabajadora que las realice.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores y las trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

### **CAPITULO III**

#### **VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

#### **Artículo 17. Vacaciones**

El periodo de vacaciones, que serán retribuidas y no susceptibles de compensación económica, será de 30 días naturales de duración.



El periodo o periodos de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o en su defecto entre aquella y los propios trabajadores. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El final y el principio del periodo vacacional no podrá coincidir con un período de descanso, salvo que previamente esté pactado en calendario de turnos.

A lo largo del primer cuatrimestre de cada año, el personal deberá solicitar por escrito el mes de vacaciones que desea disfrutar. A la vista de esas solicitudes y, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa, ésta junto con la representación legal de la plantilla acordará el calendario vacacional. Los criterios para determinar esas necesidades organizativas se negociarán entre la empresa y los y las delegadas de personal o comité de empresa.

El primer año de aplicación de este convenio y, de solicitar el mismo periodo un número mayor de personas que aquel que sea posible conceder sin menoscabar la adecuada atención de las funciones requeridas por la empresa, se establecerá un sorteo que servirá de punto de partida para una rotación que se aplicará en los años sucesivos.

De mutuo acuerdo, los periodos que correspondan en función de ese sistema rotatorio, podrán ser intercambiados entre dos o más personas.

El calendario vacacional quedará fijado como máximo en el mes de Mayo siendo firmado por la empresa y los y las representantes del personal y expuesto para su conocimiento.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador y a petición del o de la interesada, el periodo de vacaciones podrá fraccionarse en dos periodos

Si con carácter previo al comienzo de las vacaciones y llegado el momento de disfrutar éstas se estuviera en situación de incapacidad temporal por cualquier causa, se pospondrán hasta que finalice esa situación.

Si la incapacidad temporal es sobrevenida una vez iniciadas las vacaciones, éstas se interrumpirán, reanudando su disfrute por el tiempo restante tras el alta o con posterioridad.

En ambos casos, se podrá disponer de las vacaciones pendientes aun cuando hubiera finalizado el año natural al que correspondieran.

#### **Artículo 18. Permisos retribuidos.**

Se tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, remunerados y no recuperables:

- un día laborable, por asuntos particulares, sin necesidad de justificación y no recuperable
- quince días naturales por matrimonio, que habrá de celebrarse dentro del período de esos quince días.
- dos días laborables por el fallecimiento, así como por accidente, enfermedad grave, prueba diagnóstica, administración de tratamiento o intervención quirúrgica, siempre que en cada uno de estos casos se requiera hospitalización o que precisen reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad de su domicilio habitual, el permiso será de cuatro días. Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua mientras persista la causa que lo generó.
- un día por traslado del domicilio habitual
- por razón de cobro de haberes u otra gestión bancaria podrá hacerse hasta una salida breve al mes, si el horario de la entidad no permite hacerlo fuera de la jornada de trabajo.
- por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal incluido el derecho de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica, en caso contrario se negociará entre la empresa y la representación legal del personal.
- para la realización de funciones sindicales, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.



- en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 19. Licencias no retribuidas.**

El personal con una antigüedad de al menos un año en la empresa, podrá obtener licencia sin sueldo durante tres meses, como máximo, en el transcurso de un año natural, pudiéndose disfrutar de manera continuada o fraccionada, a elección del trabajador o la trabajadora, debiéndose solicitar con una antelación de quince días naturales a su inicio. Este plazo podrá reducirse por causas debidamente justificadas, en especial las relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, así como por situaciones sobrevenidas no atribuibles a quien la solicita.

Se tendrá derecho también a los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de títulos oficiales académicos o profesionales. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. El mismo derecho y en los mismos términos, será aplicable en el supuesto de pruebas de ofertas de empleo público

#### **Artículo 20. Reducción de jornada por guarda legal y cuidados.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria corresponderá al o a la trabajador dentro de la jornada ordinaria.

#### **Artículo 21. Reducción de jornada por enfermedad grave de un familiar.**

El personal tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un hijo o hija u otro u otra familiar a su cargo, afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario o permanencia en el domicilio, 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

Las reducciones de jornada contempladas tanto en este artículo 21 como en el artículo 20, constituyen un derecho individual del personal, hombre o mujer. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. pudiéndose hacer de manera alternativa

#### **Artículo 22. Excedencia por cuidados o guarda legal.**

El personal, tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, así como en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de la misma duración para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, pudiéndose hacer de manera alternativa



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, teniendo derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o la empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y área de actividad

#### **Artículo 23. Excedencia voluntaria.**

La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador o la trabajadora, siendo requisito para su concesión el ostentar en la empresa una antigüedad mínima de un año.

La excedencia voluntaria se concederá, por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

#### **Artículo 24. Excedencia por ejercicio de funciones de representación.**

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa el nombramiento para cargo político, o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito superior a la empresa.

La Empresa solo podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia de la contemplada en este artículo, con interinos, que cesarán al reintegrarse aquel.

### **CAPITULO IV MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

#### **Artículo 25. Suspensión por maternidad.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato o la neonata deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor o la otra progenitora, 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.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato o la neonata 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 o la nacida se encuentre hospitalizado u hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

#### **Artículo 26. Suspensión por adopción, guarda y acogimiento.**

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un o una misma menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.



En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del o de la adoptada, 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.

#### **Artículo 27. Normas comunes a la suspensión por maternidad y por adopción, guarda y acogimiento.**

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los artículos 25 y 26, o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

#### **Artículo 28. Suspensión por paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador o trabajadora, u otro progenitor o progenitora, tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, durante ocho semanas a partir del 01/04/2019, de doce semanas a partir del 01/01/2020 y de 16 semanas a partir del 01/01/2021 ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los artículos 25 y 26.

#### **Artículo 29. Exámenes prenatales.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

#### **Artículo 30. Reducción de jornada por lactancia.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del o de la menor hasta que ésta cumpla 9 meses de edad, el personal tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 una hora al comienzo o al final de la jornada con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso, que tiene carácter retribuido, constituye un derecho individual de hombres o mujeres trabajadoras, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

La concreción horaria corresponderá al o la trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

#### **Artículo 31. Permiso y reducción de jornada en caso de hijo o hija prematura.**

En el caso de nacimiento de hijos o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados u hospitalizadas a continuación del parto, y hasta el alta hospitalaria, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria corresponderá al o la trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

#### **Artículo 32. Suspensión por riesgo para el embarazo o la lactancia natural.**

En cada empresa se acordarán los procedimientos a seguir para implementar lo recogido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en lo relativo a la protección de la mujer trabajadora en situación de embarazo y lactancia.



## CAPITULO V RETRIBUCIONES

### Artículo 33 Salario base.

Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función del grupo profesional a que pertenece su categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

Remunera la jornada efectiva realizada, así como las licencias y permisos que legal y convencionalmente han de ser retribuidos.

El salario base para cada grupo profesional será en 2019 y, por la realización de la jornada completa, el que se recoge en el Anexo I para cada mensualidad, percibiéndose proporcionalmente al porcentaje de jornada realizado. Las cantidades allí recogidas se han obtenido aplicando a las establecidas para 2014, un incremento del 2,75%, excepto para el grupo III en que se ha aplicado el salario mínimo interprofesional anual dividido entre 15 pagas.

Se ha tenido en cuenta una previsión de incremento del índice de precios al consumo para 2019 del 1,5%. De ser mayor el incremento real de este índice a ese 1,5%, los salarios de 2019 se revalorizarán en una cuantía igual a la diferencia entre el 1,5% y el dato real, aplicándose esa revisión con efectos de 1 de Enero de 2019 y abonándose las diferencias junto con la mensualidad de Abril de 2020.

Para el año 2020, los salarios de 2019, una vez revalorizados, en su caso, según el párrafo anterior, se incrementarán en un porcentaje igual al incremento real del índice de precios al consumo de 2019, más un 1,75%. Para el grupo III se aplicará como mínimo el salario mínimo interprofesional anual dividido entre 15 pagas.

De ser el incremento real de este índice en el año 2020, mayor al de 2019, los salarios de 2020 se revalorizarán en una cuantía igual a la diferencia entre ambos, aplicándose esa revisión con efectos de 1 de Enero de 2020 y abonándose las diferencias junto con la mensualidad de Abril de 2021.

Para el año 2021, los salarios de 2020, una vez revalorizados, en su caso, según el párrafo anterior, se incrementarán en un porcentaje igual al incremento real del índice de precios al consumo de 2020, más un 1,75%.

De ser el incremento real de este índice en el año 2021, mayor al de 2020, los salarios de 2021 se revalorizarán en una cuantía igual a la diferencia entre ambos, aplicándose esa revisión con efectos de 1 de Enero de 2021 y abonándose las diferencias junto con la mensualidad de Abril de 2022.

### Artículo 34. Pagas extraordinarias.

Todo el personal tendrá derecho a tres pagas extraordinarias cuyo importe será igual a una mensualidad del salario base fijado en el presente convenio.

Se harán efectivas, día 15 de los meses de Marzo, Julio y Diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año se le abonarán esas pagas extraordinarias en un importe proporcional al tiempo de servicios prestados durante el periodo de devengo de cada una de ellas.

Los periodos de devengo de las pagas extraordinarias serán los siguientes:

- Paga de Marzo: del 1 de Enero al 31 de Diciembre
- Paga de Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio.
- Paga de Diciembre: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias no podrán prorratearse en las doce mensualidades, a no ser que exista acuerdo firmado entre la empresa y algún/a trabajadora individualmente, o con la representación legal del personal caso de acuerdo colectivo. Este acuerdo podrá ser para una, dos o las tres pagas extraordinarias.



**Artículo 35. Plus de nocturnidad.**

Las horas de trabajo de presencia física que se presten en horario nocturno, entendiéndose como tal el comprendido entre las 22 y las 06 horas, verán incrementadas su retribución en un 25% sobre el valor hora ordinario.

Este complemento variable tendrá carácter salarial.

**Artículo 36. Plus de festivos.**

Todas las fiestas señaladas en la legislación vigente, tendrán la consideración de abonables y no recuperables.

Cada uno de los turnos de trabajo realizados en alguno de los 14 festivos oficiales del año natural serán retribuidos con 25 € durante el año 2019.

Los turnos realizados los días 25 de Diciembre y 1 y 6 de Enero se retribuirán con 60 € durante el año 2019

Estas cuantías se verán incrementadas en la misma proporción que el salario base.

Este complemento variable tendrá carácter salarial.

**Artículo 37. Gastos de desplazamiento.**

Los gastos originados con motivo de la realización de servicios para la empresa fuera de la localidad del centro de trabajo habrán de ser compensados por esta en las cuantías reflejadas en el Anexo II.

En los casos de pernoctación, y siempre que se conozca con anterioridad al comienzo del desplazamiento, la necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia del trabajador o trabajadora, la empresa se ocupará de reservar y abonar el alojamiento en un establecimiento de al menos dos estrellas

Excepcionalmente y en caso contrario, la empresa resarcirá, contra presentación de factura, el importe completo del alojamiento en un establecimiento de esa categoría.

Los gastos de transporte, correrán siempre a cargo de la empresa que, o bien facilitará con carácter previo un medio de transporte propio o el billete de transporte público. Cuando de manera excepcional el personal se vea obligado a adelantar el pago, el importe de éste será reintegrado por la empresa de manera inmediata al regreso del o de la trabajadora.

En el supuesto de que el o la trabajadora disponga de su vehículo particular para realizar funciones propias de su trabajo en la empresa, lo que será siempre voluntario, ésta compensará ese uso abonando la cantidad establecida en el Anexo II.

Este complemento, al tratarse de una compensación o suplido, tendrá carácter extrasalarial.

**Artículo 38. Plus de transporte.**

Los y las trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo percibirán mensualmente, en concepto de plus de transporte, a fin de ayudarles en sus gastos de desplazamiento al trabajo, la cantidad de 2,20 euros por cada día de trabajo efectivo, siempre que su domicilio habitual diste del domicilio de trabajo al menos en 1,5 Km. Esta cantidad se incrementará en la forma en que lo haga el billete de autobús urbano coincidiendo siempre con su importe.

En aquellas localidades en que no exista servicio público de autobús urbano, se tomará como referencia el precio del billete en la capital.

El presente plus de transporte, dado que se crea como ayuda al desplazamiento del personal a sus puestos de trabajo, no se devengará los días no efectivos de trabajo.

A nivel de empresa se podrán acordar otros procedimientos para la determinación de su sistema de devengo e importe siempre que suponga una mejora de condiciones.

Este complemento, al tratarse de una compensación o suplido, tendrá carácter extrasalarial.

**Artículo 39. Retribución de vacaciones.**

La retribución de las vacaciones consistirá en una mensualidad del salario base de grupo, así como la antigüedad (o complemento que la viene sustituyendo) y el plus ad personam en su



caso, más el promedio de los complementos variables habituales, abonados en los once meses anteriores a la fecha de su disfrute. Se entenderán como habituales, aquellos complementos que se hayan abonado al/a la trabajador/a al menos seis meses o más, en los mencionados once meses anteriores al período de disfrute de las vacaciones.

#### **Artículo 40. Complemento por incapacidad temporal.**

En caso de incapacidad temporal la empresa garantizará mediante este complemento, y desde el primer día, la cantidad necesaria hasta alcanzar el promedio de todos los conceptos salariales que se vinieran percibiendo en los seis meses anteriores a la baja, excluyendo los periodos de vacaciones.

#### **Artículo 41. Anticipos.**

El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado sin que puedan exceder del 90% del importe del salario de un mes.

#### **Artículo 42. Valor hora ordinario.**

El valor hora ordinario de cada trabajador o trabajadora se obtendrá dividiendo la suma de las retribuciones anuales correspondientes a todos los conceptos salariales fijos incluido el mes de vacaciones, entre el número de horas de la jornada anual.

### **CAPITULO VI**

#### **CLASIFICACION PROFESIONAL.**

#### **Artículo 43. Clasificación profesional.**

La clasificación del personal en las empresas del ámbito del presente convenio atenderá, por una parte, al grupo de clasificación en que se integra cada una de las categorías profesionales, y por otra a las siguientes áreas de actividad o escalas: administrativa, funeraria y de servicios generales.

Dicha clasificación con las funciones de cada una de las categorías profesionales, es la que se recoge en el Anexo III.

#### **Artículo 44. Promoción interna**

En cada empresa se acordará un sistema que permita la promoción interna del personal.

### **CAPITULO VII**

#### **IGUALDAD DE GENERO**

#### **Artículo 45. Planes de igualdad.**

Aquellas empresas de ámbito supraprovincial que cuenten con plan de igualdad, deberán adaptarlo y aplicarlo en sus centros de trabajo ubicados en la provincia de Huelva, con la participación de la representación legal del personal o en su defecto de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

#### **Artículo 46. Prevención del acoso sexual y por razón de género.**

Las partes se comprometen a que en las empresas se cree y mantenga un entorno laboral donde se respete la intimidad y la dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad, principalmente de la mujer, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El acoso por razón de género, es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad.



Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma. Pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros o compañeras de trabajo o incluso de terceros o terceras, ajenos o ajenas a la empresa y pueden afectar a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

Las conductas que en base a este artículo sean calificadas como de acoso sexual o por razón de género se tipifican como faltas muy graves en régimen sancionador establecido por este convenio, pudiéndose ser sancionadas con hasta el despido disciplinario.

#### **Artículo 47.- Protección de las víctimas de violencia de género**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes con carácter previo.

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

### **CAPITULO VIII**

#### **EMPLEO**

#### **Artículo 48. Estabilidad en el empleo y seguimiento de la contratación.**

Con el objetivo de dotar al sector de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las entidades como al personal, se priorizará la contratación indefinida. Así el porcentaje de contratos indefinidos no será inferior al 50%, no siendo computables para este límite los contratos de interinidad, relevo y formativos.

Los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma.

Por otra parte, las empresas tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la copia básica del contrato en el plazo de diez días, a contar desde la firma de éste.

#### **Artículo 49. Periodo de prueba.**

Se establecen para el personal afectado por el presente convenio colectivo, los siguientes periodos de prueba:

- personal directivo y técnico 6 meses
- resto de personal: 2 meses, siendo de un mes para quienes hayan trabajado en el sector y en la misma actividad, por una sola vez

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad, guarda con fines de adopción, adopción, acogimiento, riesgo para el embarazo y las secundarias a violencia de género o acoso, interrumpirán el periodo de prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el periodo de prueba, el trabajador o la trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.



Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

#### **Artículo 50. Incapacidad permanente.**

A los trabajadores y trabajadoras declaradas en situación de incapacidad permanente parcial o total para su trabajo habitual, se les dará ocupación efectiva, siempre que exista un puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones funcionales, asignándole el salario que corresponda a su nuevo empleo siempre que no suponga incremento de plantilla y tenga la formación adecuada.

#### **Artículo 51. Retirada del permiso de conducción.**

Al personal que en el ejercicio de sus funciones le fuera retirado el permiso de conducción, por un tiempo superior a quince días, como consecuencia de la conducción de un vehículo de la empresa, se le empleará durante ese tiempo en otras funciones o servicios de los que disponga la misma, percibiendo el salario en su integridad.

No obstante, para tener derecho a lo previsto en el párrafo anterior, será necesario que la persona afectada, no haya sido sancionada en el transcurso del año anterior al hecho causante, por alguna de las infracciones previstas en el Código de Circulación, con exclusión de las de estacionamiento fijadas en el artículo 48 de dicha normativa.

Cuando la retirada del permiso de conducción se deba a imprudencia temeraria, conducción bajo los efectos de bebidas alcohólicas o consumo de drogas o estupefacientes, que inhiban sus condiciones normales para la conducción, no le será de aplicación lo previsto en el párrafo primero de este artículo.

### **CAPITULO IX**

#### **PREVENCION DE RIESGOS LABORALES**

#### **Artículo 52. Evaluación de riesgos y plan preventivo.**

A la entrada en vigor del presente convenio y siempre que se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo que la hagan necesaria, introducción de nuevos sistemas organizativos o tecnológicos, así como con motivo de cualquier accidente de trabajo que pueda producirse, la empresa vendrá obligada a revisar las evaluaciones de riesgos de todos y cada uno de los puestos de trabajo de manera conjunta con el comité de seguridad y salud o los y las delegadas de prevención.

De igual manera se actuará con los correspondientes planes preventivos.

#### **Artículo 53. Notificación de riesgos laborales.**

Todo el personal tendrá derecho a realizar ante la empresa, bien de manera directa, bien a través de los y las delegadas de prevención, comunicación de cualquier situación que a su entender pueda suponer la existencia de un riesgo laboral. La empresa dará comunicación inmediata de dicha notificación tanto al servicio de prevención como a la representación en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 54. Adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud.**

Cuando algún o alguna trabajadora tenga la condición de especialmente sensible a alguna o algunas de las condiciones de su puesto de trabajo, podrá solicitar a la empresa que, por parte del servicio de vigilancia de la salud de manera conjunta y coordinada con el de prevención, se realice la correspondiente evaluación del caso y se proceda a adaptar el puesto de trabajo para eliminar esos riesgos específicos.

De no ser posible esa adaptación se podrá valorar incluso el cambio de puesto de trabajo.

#### **Artículo 55. Vigilancia de la salud.**

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas se comprometen a garantizar a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de la salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.



Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el o ella misma, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Se deberá elaborar una relación de protocolos médicos a aplicar en cada puesto de trabajo, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la empresa o a cualquier otra persona sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante, lo anterior, la empresa y las persona u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

#### **Artículo 56. Ropa de trabajo.**

Las empresas mantendrán uniformado al personal con la frecuencia necesaria en función de su uso, garantizando la adecuada alternancia de los uniformes imprescindible para su lavado, así como su renovación.

Como medida de prevención de riesgos, el personal deberá utilizar ropa y calzado de trabajo distintos de los suyos personales.

Expresamente se acuerda, que los citados uniformes serán de uso obligatorio por parte de todos los trabajadores y las trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo.

Teniendo en cuenta la posible existencia de riesgos biológicos, y en aplicación del artículo 7.4 del Real Decreto 664/1997, de 12 de Mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, la empresa se hará cargo de la limpieza de la ropa de trabajo, en aquellos casos en que el servicio de prevención establezca como medida preventiva el lavado de ropa ante el riesgo biológico.

Los uniformes a utilizar por el personal de las áreas administrativa y funeraria, constarán de:

- uniforme de invierno: zapatos, pantalones, camisa, corbata, chaqueta y chaquetón impermeable o similar
- uniforme de verano: zapatos, pantalones, camisa y corbata.

Al resto del personal se le dotará, en las mismas condiciones de la ropa de trabajo y el calzado adecuados a sus funciones específicas.

## **CAPITULO X ACCION SOCIAL**

#### **Artículo 57. Ayuda a la formación.**

A fin de incentivar al trabajador o a la trabajadora, en su desarrollo personal y profesional, la empresa abonará, durante el año 2019, la cantidad anual de 129,83 euros, a toda persona que se matricule en enseñanzas tendentes a la obtención de una titulación académica oficial con aprovechamiento de las mismas.



La cuantía de esta ayuda se actualizará en la misma proporción que el salario base.

#### **Artículo 58. Seguro de accidentes.**

Todo el personal estará cubierto por un seguro de accidentes, del que la empresa actuará como tomadora asumiendo el coste de las primas.

El capital asegurado será de 17.617,67 euros por los conceptos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta, tanto si el accidente es laboral como si es de cualquier otro tipo.

### **CAPITULO XI DERECHOS SINDICALES.**

#### **Artículo 59. Derechos de información y control.**

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal, así como los y las delegadas de sección sindical de los sindicatos más representativos a nivel estatal o de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves
- conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan
- de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes
- de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 60. Crédito horario sindical.**

Los y las miembros de la representación unitaria del personal, así como los y las delegadas sindicales de los sindicatos más representativos a nivel estatal o de la Comunidad Autónoma de Andalucía gozarán del crédito horario mensual establecido en el Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras:

El personal referido en el primer párrafo de este artículo podrá acordar la acumulación de su crédito horario en una o varias personas de entre ellas.

#### **Artículo 61. Tablón de anuncios.**

Las Empresas instalarán en sitio visible y accesible a todos los trabajadores y todas las trabajadoras dentro de los centros de trabajo, un tablón de anuncios laborales y sindicales, del que podrán hacer uso la representación legal del personal, así como las secciones sindicales constituidas.

### **CAPITULO XII REGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 62. Régimen disciplinario.**

Los trabajadores o las trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### **Artículo 63. Clasificación de las faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador o una trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y a las circunstancias que concurran en leves, graves o muy graves.



## 1) Faltas leves

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 20 minutos durante el periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial de trabajo graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por estar incurrido en una incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material que afecten a la utilización del mismo o falta de uniformidad.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio en un plazo de diez días desde que se produzca el cambio.
- e) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada. Esto no será sancionable cuando la ausencia se produzca por alguna de las causas que dan derecho a licencia retribuida a tenor de lo establecido en este convenio y en la legislación de aplicación y siempre que se justifique a posteriori.
- f) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio.

## 2) Faltas graves

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cuando exceda de 30 minutos en el periodo de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves. Esto no será sancionable cuando la ausencia se produzca por alguna de las causas que dan derecho a licencia retribuida a tenor de lo establecido en este convenio y en la legislación de aplicación y siempre que se justifique a posteriori.
- c) Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de prevención de riesgos laborales, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Todo ello siempre que el trabajador haya recibido la formación e información en materia preventiva.
- g) Descuido importante en la conservación de los útiles, herramientas o vehículos de la empresa que tuvieran a su cargo, o en la uniformidad.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, o faltando a su respeto y consideración.
- i) Las fuertes discusiones o altercados con sus compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.
- j) La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar negativamente a la imagen de la empresa, o que produzca queja de los compañeros de trabajo o clientes. La reincidencia se considerará falta muy grave.
- k) La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera.
- l) El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo, siempre y cuando no cause perjuicio para la Compañía o exista reclamación por parte de terceros, en cuyo caso se calificará de muy grave.



### 3) Faltas muy Graves

- a) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con esta.
- b) Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, cuando se trate de actividad concurrente.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, y documentos de la empresa, así como emplearlos para su uso propio o sacarlos de las dependencias de ésta sin la debida autorización.
- d) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a las personas, sea cual fuese el importe.
- e) La asistencia al trabajo bajo signos evidentes de consumo de drogas o alcohol de manera esporádica.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- g) Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad a la falta grave de respeto y consideración a los compañeros, subordinados y mandos.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, incumpliendo los objetivos legalmente establecidos.
- j) Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera.
- m) La discriminación y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y, especialmente el acoso sexual y por razón de género.
- n) La no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos laborales, así como de los equipos de protección individual, siempre que haya riesgo grave para las personas o los bienes de la empresa.
- o) Aceptar cantidades económicas en objeto de gratificaciones por los servicios de empresa.
- p) Hacer propaganda u oferta de servicios, que no preste la empresa, valiéndose del uniforme de la misma o mientras se esté de servicio.

### **Artículo 64 Régimen de sanciones.**

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

#### Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

#### Por faltas graves:

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

#### Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.



Prescripción de las Faltas:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo constancia de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**ANEXO I**  
**SALARIO BASE**  
**SALARIO BASE 2019**

<b>GRUPO I</b>	1053,36 €
<b>GRUPO II</b>	972,31 €
<b>GRUPO III</b>	840,00 €

**SALARIO BASE 2020**

<b>GRUPO III</b>	886,67 €
------------------	----------

**ANEXO II**  
**GASTOS DE DESPLAZAMIENTO**

<b>ALMUERZO</b>	13,36 €
<b>CENA</b>	11,30 €
<b>DESAYUNO (*)</b>	4,00 €
<b>KILOMETRAJE</b>	0,19 €/Km

(\*) sólo en caso de pernocta

**ANEXO III**  
**RUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES-DEFINICION DE FUNCIONES**

**GRUPO I ADMINISTRATIVO**

- JEFE/A DE OFICINA: Es la persona que tiene la responsabilidad ante la empresa, por lo que se refiere a los servicios de la oficina a su cargo y dirige la distribución realizando los servicios en ella, manteniendo la disciplina adecuada en el personal a sus órdenes y coordinando entre sí las distintas secciones.
- OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A DE PRIMERA: Es el empleado o empleada que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil realiza trabajos que requieran propias iniciativas, tales como redacción de estadísticas, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, liquidación de seguros sociales, elaboración de nóminas, etc.

**GRUPO I FUNERARIO**

- ENCARGADO/A: Es el operario o la operaria que distribuye los servicios a los o las funerarias coordinando sus funciones, responsabilizándose de ello y realizará además todas las funciones de los funerarios de primera y tiene la obligación de estar pendiente de que las instalaciones estén en buen uso.

**GRUPO II ADMINISTRATIVO**

- OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A DE SEGUNDA: Es la persona que realiza tareas propias del o de la oficiala administrativa de primera, sin iniciativa ni responsabilidad y bajo la directa supervisión de ésta.



### GRUPO II FUNERARIO

- **FUNERARIO/A DE PRIMERA:** Es el trabajador o la trabajadora que se dedica al repaso y adorno de los ataúdes, realiza la tramitación de documentos y todos los trabajos manuales que exigen los servicios fúnebres, carga y descarga de cadáveres, hace funciones de agente de ventas y procura poner en su cometido la mayor diligencia en el servicio encomendado, y posee conocimientos sobre el servicio de pompas fúnebres. Además, vestirá y acondicionará los cadáveres, atenderá a los clientes y tendrá que conducir coches de la empresa atendiendo al buen estado de limpieza de los vehículos, procurando conservarlos siempre en forma para que puedan utilizarse en cualquier momento. Realizará funciones elementales de informática a nivel de operario de cada empresa, como extraer e introducir datos. Se ocupará también de la atención a las familias en el tanatorio y de las actividades de crematorio.

En las empresas que estén pagando cantidades por el acondicionamiento de los cadáveres, la seguirán abonando en la misma forma y cuantía.

### GRUPO II DE SERVICIOS GENERALES

- **OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO DE PRIMERA:** Es la persona encargada de realizar todas las funciones de mantenimiento y reparaciones del edificio.

### GRUPO III ADMINISTRATIVO

- **AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A:** Es el empleado o empleada sobre el tráfico mercantil que se dedica a las operaciones administrativas puramente mecánicas inherentes al trabajo de la propia oficina actuando siempre bajo la supervisión directa del o de la oficiala administrativa de segunda.
- **APRENDIZ:** Es el trabajador mayor de dieciséis años, ligado a la empresa con contrato de especial de aprendizaje por cuya virtud, el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo, por sí o por otro u otra, en los conocimientos propios de la profesión.

### GRUPO III FUNERARIO

- **FUNERARIO DE SEGUNDA:** Realizará las mismas funciones que el funerario de primera menos la de agente de ventas, actuando siempre bajo la directa supervisión del o de la funeraria de primera.
- **APRENDIZ:** Es el trabajador mayor de dieciséis años, ligado a la empresa con contrato de especial de aprendizaje por cuya virtud, el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo, por sí o por otro u otra, en los conocimientos propios de la profesión.

### GRUPO III DE SERVICIOS GENERALES

- **OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO DE SEGUNDA:** Es la persona que no realiza todas las funciones del o de la oficiala de mantenimiento de primera y actuará siempre bajo la directa supervisión del o de la oficiala de mantenimiento de primera.
- **PERSONAL DE LIMPIEZA:** Es quien aplica su actividad al aseo de los locales industriales o administrativos.
- **FLORISTA:** Es quien prepara los ramos y coronas y todo aquello relacionado con las flores, como su mantenimiento, pedidos de las mismas, etc.
- **APRENDIZ:** Es el trabajador mayor de dieciséis años, ligado a la empresa con contrato de especial de aprendizaje por cuya virtud, el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo, por sí o por otro u otra, en los conocimientos propios de la profesión.

José Manuel Campos Horta

AAFPF

Juan Carlos Martín Expósito

SERVISA (Asesor)

María Angeles Gómez Carrascal

AAFPF (Asesora)

Joaquín Vázquez González

AAFPF (Asesor)

Luis Javier Sánchez Iñiguez

FUNESPAÑA-ALBIA (Asesor)

Monserrat Guijar López

FUNESPAÑA-ALBIA (Asesora)



---

Domingo Domínguez Moraleda	Juana Suero Fierro
AAFPF (Asesor)	(CCOO)
Leyre Miguela Borrero	Jesús Tormo Aguilar
CCOO	UGT
David Tornero Rico	Juan José Rodríguez González
UGT (Asesor)	CCOO

---

**Convenio o Acuerdo: FUNDACION CES HUELVA - PROYECTO HOMBRE (TERCER SECTOR)****Expediente: 21/11/0028/2020****Fecha: 05/06/2020****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Código 21100135112020.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD DE HUELVA PROYECTO HOMBRE.

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD DE HUELVA PROYECTO HOMBRE , que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2020 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el art. 2.1 f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32/2019, de 5 de febrero y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del plan de igualdad mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTÍN VÁZQUEZ.



## PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN CES HUELVA - PROYECTO HOMBRE

Huelva, 31 de mayo de 2020.

### Compromiso de la dirección con el Plan de Igualdad

Fundación CES Huelva – Proyecto Hombre, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de Proyecto Hombre Huelva acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las/os trabajadoras/es, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

En Huelva, a 15 de abril de 2020.

Víctor Rodríguez Maldonado Apoderado Fundación CES Huelva y Director Proyecto Hombre Huelva

### 1. Antecedentes.

La Fundación CES Huelva – Proyecto Hombre, inicia su actividad en el año 1994, con el objetivo de ofrecer ayuda y tratamiento a personas con problemas de drogodependencias, desarrollando Programas encaminados a la Prevención, Rehabilitación y Reinserción de dichas personas. Es una organización privada, sin ánimo de lucro, de interés público, carácter benéfico, apolítica y aconfesional, que desarrolla su actividad en la provincia de Huelva.

La Fundación CES Huelva – Proyecto Hombre tiene una vocación humanista, la cual le hace priorizar todos los asuntos referentes a la mejora de la gestión de las personas. Somos conscientes de que los recursos humanos en nuestra entidad son uno de nuestros puntos fuertes, pero a la vez también somos conscientes de que el ámbito de actuación y la intensidad de nuestro trabajo pueden suponer una debilidad, debido al fuerte desgaste que pueden sufrir las personas que están en la atención directa si no se toman las medidas adecuadas para cuidarse.

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Fundación CES Huelva – Proyecto Hombre, decide poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades para garantizar que las trabajadoras y trabajadores tengan igualdad de oportunidades en su desarrollo laboral, y poder seguir ofreciendo un servicio de calidad a todas aquellas personas que acuden diariamente a nuestros centros buscando un apoyo para enfrentarse a algún problema relacionado con las drogas. Aunque la Fundación CES Huelva no está obligada por el número de trabajadores/as que tiene a poner en marcha un Plan de Igualdad, es consciente de la necesidad de abordar la problemática de las drogodependencias desde la perspectiva de género en todos sus ámbitos de actuación.



Por tal motivo, en enero de 2020 se constituye la Comisión para la Elaboración del Plan de Igualdad, formada por trabajadores y trabajadoras de la entidad con el fin de acordar un Plan de Igualdad que garantice la igualdad real y efectiva de oportunidades en la Fundación CES Huelva – Proyecto Hombre.

## 2. Referencias normativas y políticas

La referencia normativa directa es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De otro lado, el Estatuto de Autonomía para Andalucía establece en su artículo 114 que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma, se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas. De esta forma, la máxima norma institucional de la Comunidad establece la necesidad de atender al impacto que las principales disposiciones generales emanadas de los poderes públicos de Andalucía tienen en la igualdad entre mujeres y hombres, atendiendo al principio de transversalidad de género, principio dirigido a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas generales de la Comunidad Autónoma.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece, en su artículo 6, la obligatoriedad de que se incorpore de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género en todos los proyectos de ley, reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, disponiendo que, a tal fin, en el proceso de tramitación de esas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas. Asimismo, el artículo 31.3 de dicha ley dispone que las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deban ir acompañadas de un informe de impacto de género.

El Decreto 17/2012, de 7 de febrero, viene a regular el informe de evaluación del impacto de género, como instrumento para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el desarrollo de las competencias de los poderes públicos de Andalucía. De esta manera se pretende actualizar y adecuar al nuevo marco estatutario y legal la regulación que existía con la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, y el Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación del impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.

Igualmente, y tras la aprobación del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, es obligado incorporar en el presente Decreto dicha figura a fin de profundizar en la transversalidad y coordinar las distintas actuaciones entre órganos de la Administración Andaluza.

## 2. Naturaleza del Plan.

El Plan de Igualdad de la Fundación CES Huelva – Proyecto Hombre, se define como un conjunto ordenado de medidas que tienen como objetivo alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres de la entidad.

Para adoptar las medidas que establece el Plan de Igualdad, ha sido necesaria la elaboración de un diagnóstico de igualdad que parte de un análisis de género, en el que se recoge información sobre la distribución por sexos en los diferentes ámbitos y departamentos de la Fundación CES Huelva. A partir de ahí se determinan los aspectos en los que se producen desigualdades.

En el Plan se desarrollan los objetivos a alcanzar, las actuaciones, así como el sistema de seguimiento, evaluación y cambios experimentados tras la puesta en marcha de dichas actuaciones.

Los objetivos y actuaciones se establecen en dos niveles: específico – en la medida en que diseña y establece los mecanismos para la promoción de la igualdad y la prevención de cualquier forma de discriminación – y otro transversal – orientado a coordinar coherentemente la política de igualdad de la organización con el resto de sus políticas estratégicas y generales.

El Plan de igualdad aspira a plasmar y sistematizar la cultura de la igualdad de la organización, recogiendo todas aquellas prácticas y planteamientos ya existentes que han hecho de la Fundación CES una organización con un excelente grado de desarrollo del principio de igualdad.

Se trata de un Plan de carácter:



#### 1) Participativo:

Desde la fase de realización del diagnóstico de igualdad hasta la fase de diseño del Plan, se ha utilizado una metodología activo-participativa, en la que se ha implicado directamente el Equipo técnico de trabajo y a la Comisión de Igualdad.

#### 2) Didáctico:

El diseño se ha desarrollado en torno a un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado. El Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización.

#### 3) Visibilizador:

Donde se han puesto de relevancia aquellas prácticas ya implantadas en Proyecto Hombre de Huelva, que ahora se plasman en la cultura de igualdad de una organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como asociación socialmente responsable.

#### 4) Flexible y adaptable:

A los cambios que se vayan produciendo en el entorno y sectores que abarca, así como en los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de igualdad.

### 3. Ámbito de aplicación y personal.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la Fundación CES Huelva – Proyecto Hombre, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos o se puedan establecer en la provincia de Huelva.

### 4. Ámbito Temporal

El presente Plan de Igualdad, que entrará en vigor el 31 de mayo de 2020, tendrá una vigencia indefinida, estableciéndose por las partes una revisión del mismo a partir del 31 de diciembre de 2022, fecha en que finaliza el I Convenio Colectivo de la Fundación CES Huelva – Proyecto Hombre.

### 5. Diagnóstico del Plan.

En cumplimiento del art. 46 de la ley, la Comisión de Igualdad de la Fundación CES Huelva ha realizado un diagnóstico de situación, en el que se han tenido en cuenta factores como el acceso al empleo y selección, la promoción y clasificación profesional, formación, retribución, conciliación laboral, personal y familiar, así como ordenación de tiempo de trabajo. Posteriormente se ha elaborado el Diagnóstico de Igualdad de oportunidades, en el que ha participado la Comisión de Igualdad formada por D<sup>a</sup>. Remedios Bejarano Domínguez (Responsable del área de género), D<sup>a</sup>. M. Carmen Linares González (Coordinadora del Centro de Estudios), D. Víctor Rodríguez Maldonado (Apoderado de la Fundación y Director de Proyecto Hombre Huelva) y D. Jesús Mora Adriano (Representante de los trabajadores).

El diagnóstico de igualdad, ha sido elaborado tomando como referencia los datos a fecha 31 de diciembre de 2019. Estos datos han sido el resultado de la revisión de un primer plan de igualdad de carácter interno, elaborado en Proyecto Hombre de Huelva en el año 2018. Tras el primer año de implantación de dicho plan, se detectan carencias y necesidades que llevan a la Fundación CES Huelva a adoptar una serie de medidas a desarrollar, tales como:

- La inclusión de la perspectiva de género en las nuevas contrataciones, para que exista una mayor paridad entre mujeres y hombres.
- La inclusión de la Igualdad de Oportunidades y no discriminación por razón de género, en el art. 15 del Convenio Colectivo.
- El compromiso de abordar la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad conforme a Ley, establecido en el art. 18 del Convenio Colectivo de la Entidad.

### 6. Objetivos del Plan.

#### a) Objetivos a largo plazo:



1. Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en la selección, contratación, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
  2. Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de género y orientación sexual, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales:
    - Se considerará discriminación directa por razón de género, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
    - Se considerará discriminación indirecta por razón de género, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un género en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- b) Objetivos a corto plazo:
1. Considerar la perspectiva igualitaria en los procesos de selección de personal.
  2. Difundir las acciones formativas externas en temas de igualdad.
  3. Incluir la perspectiva de género en todas nuestras las acciones formativas internas y externas.
  4. Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
  5. Mejorar los canales de comunicación para el acceso a la información desde el uso del lenguaje inclusivo.
  6. Promulgar las medidas que garantizan la igualdad de oportunidades entre en entre mujeres y hombres en a la formación, promoción y desarrollo, retribución salarial, organización del trabajo y condiciones laborales. (Recogido en Convenio Colectivo).
  7. Elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluyendo por razón de género, orientación sexual e identidad sexual.



## 7. Estrategias y prácticas: Acciones a implantar

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
1. Considerar la perspectiva igualitaria en los procesos de selección de personal.	- Publicación de las ofertas laborales siguiendo las indicaciones del lenguaje no sexista .	- Nº de personas reclutadas por sexo - Nº de candidaturas segregadas por sexo	- Dirección.	Anual
2. Difundir las acciones formativas externas en temas de igualdad.	- Envío de las acciones formativas externas en igualdad.	- Nº de acciones externas enviadas - Nº de personas matriculadas en los cursos	- Responsable de Formación. - Comisión Igualdad.	Según oferta
3. Incluir la perspectiva de género en todas nuestras acciones formativas internas y externas.	- Revisión del contenido de las acciones formativas.	- Nº cursos revisados y adaptados a la perspectiva de género	- Responsable de formación. - Comisión igualdad.	Anual
4. Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	- Difusión de las medidas que favorezcan la conciliación.	- Grado de cumplimiento	-Dirección.	Anual
5. Mejorar los canales de comunicación para el acceso a la información desde el uso del lenguaje inclusivo.	- Establecer pautas comunes para el uso inclusivo del lenguaje e imagen de la Fundación. - Difusión documentos de la Fundación y los programas con lenguaje inclusivo.	- Grado de cumplimiento	- Comisión igualdad.	Anual
6. Promulgar las medidas que garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación a la formación, promoción y desarrollo, retribución salarial, organización del trabajo y condiciones laborales.	- Difusión de las medidas recogidas en el Convenio Colectivo.	- Grado de cumplimiento.	- Dirección. - Comisión igualdad.	Anual
7. Elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluyendo por razón de género, orientación sexual e identidad sexual.	- Realización de un protocolo de prevención de acoso sexual	- Plan de prevención de acoso sexual.	- Comisión igualdad.	Anual



## 8. Seguimiento y evaluación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Concretamente, la fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y /o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Para ello se diseñarán herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción e indicadores para cada una de ellas, que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado, de la utilidad, etc., bien a través de fichas de ejecución, cuestionarios de satisfacción o una combinación de ambos.

La evaluación de resultados se realizará a través de la comprobación del cumplimiento de los indicadores y se evaluará el impacto de las acciones mediante:

- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- Velar por la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Fundación CES Huelva – Proyecto Hombre.

Al término del Plan, en el año 2022, se realizará una evaluación final que reflejará los cambios realizados desde el inicio del Plan hasta su final, es decir, una vez se ha ejecutado. Para esta evaluación final, además de utilizar las evaluaciones anuales, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta del personal y Patronato.

## 9. Asignación de responsables del Plan.

La Fundación CES Huelva – Proyecto Hombre designa como responsables de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

- Dña. Remedios Bejarano Domínguez,

Cargo: Responsable área género.

- Dña. M. Carmen Linares González,

Cargo: Coordinadora del Centro de Estudios.

- D. Jesús Mora Adriano,

Cargo: Representante de los trabajadores.

- D. Víctor Rodríguez Maldonado,

Cargo: Apoderado de la Fundación CES Huelva y Director de Proyecto Hombre Huelva.

---

### Convenio o Acuerdo: AMBULANCIAS ALMONTE

Expediente: 21/01/0015/2020 Fecha: 03/06/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21100421012020.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AMBULANCIAS ALMONTE, S.L.

VISTO el texto del I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AMBULANCIAS ALMONTE, S.L., que fue suscrito con fecha 7 de octubre de 2019 entre la representación legal de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto



refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero; Decreto 100 /2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32/2019, de 5 de febrero y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

**PRIMERO:** Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

**SEGUNDO:** Disponer su depósito.

**TERCERO:** Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ.

## I CONVENIO COLECTIVO EMPRESA AMBULANCIAS ALMONTE S.L

### PREAMBULO

El escenario actual en el que se enmarca el presente Convenio Colectivo parte de la existencia de un nuevo concierto suscrito con la Administración Autonómica que permitirá incrementar paulatinamente el importe de los salarios, si bien, dada la reducción de facturación sufrida por la Empresa durante el último concierto, que ha obligado a llevar a cabo una política de ajustes, resulta necesario adecuar las condiciones del nuevo concierto a la situación real de partida con la que cuenta la empresa.

Asimismo, ambas partes se comprometen a solicitar ante la Administración Autonómica la realización de un estudio económico real de la situación del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en la provincia de Huelva para el próximo Concierto.

### CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. **Ámbito Funcional y Personal.**

Las disposiciones del presente Convenio, serán de aplicación a la empresa AMBULANCIAS ALMONTE S.L., dedicada al transporte de enfermos y/o accidentados, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos, así como a todos los trabajadores/as que prestan su servicio en AMBULANCIAS ALMONTE S.L., cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2.a) 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 (BOE de 24 de octubre).

#### Artículo 2. **Ámbito Territorial.**

El presente Convenio será de aplicación a las relaciones laborales descritas en el artículo 1 que se realicen dentro del ámbito territorial en el que AMBULANCIAS ALMONTE S.L. desarrolle su actividad.

#### Artículo 3. **Vigencia.**

Con independencia de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial correspondiente, el presente Convenio entrará en vigor el 1 de abril de 2019 y finalizará su vigencia el 31 de marzo de 2023, si bien los efectos económicos comenzarán a aplicarse desde el día 1 del mes siguiente en el que efectivamente se inicie el nuevo Concierto con la Administración Autonómica.

#### Artículo 4. **Denuncia del Convenio.**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio mediante comunica-



ción escrita a la otra parte con al menos dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. En caso de no producirse la denuncia, el presente Convenio se prorrogará automáticamente año a año, pudiéndose denunciar por cualquiera de las partes, por escrito y con una antelación de dos meses de la fecha de vencimiento de cada una de las prórrogas.

Una vez denunciado el Convenio, se estará a lo dispuesto legalmente en el Artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de prórroga del convenio colectivo, ambas partes se comprometen a negociar una nueva tabla salarial que esté vigente durante el período de prórroga del convenio.

#### **Artículo 5. Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

Estará compuesta por 5 vocales, tres de ellos representantes de los trabajadores/as firmantes del presente convenio y dos representantes de AMBULANCIAS ALMONTE S.L., nombrándose un Secretario/a entre los componentes que se designará en cada reunión. Los componentes serán elegidos por y entre cada una de las partes.

En las reuniones se aceptará la presencia de Asesores/as de las respectivas representaciones, con voz pero sin voto.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La Comisión Paritaria, se reunirá cuando sea convocada al efecto por cualquiera de las partes con un máximo de siete días hábiles de antelación, señalando día y hora de la sesión y remitiendo el orden del día para la misma. Si en primera convocatoria no acudiera la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válida siempre que concurren como mínimo, la mitad más uno de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de una de las partes dispondrá de un plazo no superior a 15 días hábiles para resolver la cuestión planteada. Sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de cada parte de las que componen la Comisión. Cuando en el seno de la Comisión existan discrepancias, las partes se comprometen a someterse al procedimiento de mediación con carácter previo a la vía jurisdiccional.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial.

#### **Artículo 6. Prelación de normas.**

Según lo dispuesto por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal y autonómico en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal distintas de las establecidas por normativa legal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.



Para aquellas cuestiones no previstas en este Convenio Colectivo será de aplicación como norma supletoria lo que sea del Convenio Colectivo del Sector Autonómico para las empresas y trabajadores/as del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia vigente, y así como aquel de ámbito superior, o en su defecto lo recogido del RD Ley 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 7.- Vinculación a la totalidad y principio de conversión contractual.**

En el caso de declararse nula o contraria a la Ley cualquiera de las cláusulas y condiciones del presente Convenio, las partes se comprometen a sustituirla por otra en los términos más parecidos posibles y legalmente aceptables, en el marco de la Comisión Paritaria del convenio. Asimismo, las partes convienen que la nulidad de cualquier estipulación del presente Convenio no afectará a la validez de las restantes estipulaciones del mismo, que se mantendrán en vigor surtiendo plenos efectos. Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación siempre y cuando la nulidad de una estipulación del presente Convenio y/o sustitución por otra legalmente aceptable no perjudique las ventajas o incrementen las obligaciones de la otra parte de manera significativa, en cuyo caso, las partes acuerdan la posibilidad de modificar otras cláusulas del Convenio no declaradas nulas o contrarias a Ley.

### **CAPITULO II.-**

#### **Jornada laboral y vacaciones**

#### **Artículo 8.- Jornada laboral ordinaria.**

##### **A) Jornada laboral:**

1.- La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal será de cuarenta horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista.

La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal será de cuarenta horas semanales y de 1.800 horas/año de trabajo efectivo, que se computarán como ciento sesenta horas cuatrisesemanales de trabajo efectivo, más ochenta horas de presencia en el mismo periodo.

2.- Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en el que el trabajador/a se encuentre a disposición del empresario o en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

3.- Tiempo de presencia: Es aquel en el que el trabajador/a se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que en éstos el trabajador/a descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente a razón de que por cada hora extraordinaria trabajada haya una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso siempre que el trabajador/a esté de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas.

4.- La empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año. Serán en todo caso turnos rotativos o fijos.

5.- Las partes se comprometen a que, en el primer trimestre de 2023, mediante la Comisión Paritaria del Convenio, se estudie la posibilidad de reducir la jornada de trabajo anual de cara al próximo concierto con la Administración.



### ESPECIALIDAD A LA DENOMINADA JORNADA DE URGENCIAS:

Dadas las características del sector, el cómputo de jornada en los servicios de urgencias podrá ser diferente, sin que ésta pueda nunca exceder del máximo establecido y siempre que quede reflejada la voluntariedad del trabajador. Los cuadrantes correspondientes a esta jornada, deberán ser consensuados entre los representantes de los trabajadores y la empresa, para que se garanticen el descanso legalmente establecido.

#### B) Dispositivo de localización:

Las empresas podrán ofertar a los trabajadores/as que estimen oportuno, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

1. Sólo será aplicable a los trabajadores que por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados por espacio de 12 horas diarias o por 24 horas desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
2. La aceptación de esta oferta por el trabajador/a en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador/a que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.
3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.
4. El límite máximo que un trabajador/a podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos nada más finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.
5. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador/a, más de seis horas de media diaria, calculadas en el periodo de cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador/a para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador/a regrese a la base.
6. La prestación por parte de un trabajador/a del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.
7. Como compensación a la disponibilidad de 12 horas diarias, el trabajador/a que acepte este sistema de trabajo, percibirá durante la aplicación del presente convenio, además del sueldo correspondiente (Salario base, Plus convenio y antigüedad) 10,465 euros al día; para los trabajadores/as que presten el servicio localizado 24 horas, desde las 00:00 a las 24:00 horas, percibirá durante la aplicación del presente convenio, el complemento adicional al salario en la forma explicada anteriormente por importe de 42,680 euros diarios.
8. La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador/a registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, el trabajador/a guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

#### C) Descanso semanal:

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores/ as según los turnos antes citados; se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos (se realizará el estudio correspondiente para ver si es posible que al menos se pueda descansar un fin de semana completo al mes), y en los siguientes dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo o festivo. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal. En aquellas empresas en que por uso o costumbre los dos días de descanso sean siempre consecutivos deberán continuar siéndolo.



Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador/a, se retribuirán además de con el salario correspondiente, con el equivalente de un día y medio, en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente.

#### **Artículo 9. Horas de presencia.**

Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 11 del Convenio Colectivo Autonómico, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Ambas partes, acuerdan fijar como precio a tales horas, el que resulta de aplicación de la siguiente fórmula.

$(\text{Sueldo base} + \text{Plus convenio} + \text{antigüedad}) \times 14$

1.800 horas

#### **Artículo 10. Horas extraordinarias.**

Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora ordinaria o de presencia de la aplicación de la fórmula que a continuación se expresa.

El valor de la hora ordinaria será según la siguiente fórmula:

$(\text{Sueldo base} + \text{Plus convenio} + \text{Antigüedad}) \times 14$

1.800 horas

#### **Artículo 11. Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al Salario base, más Plus convenio más el complemento de antigüedad correspondiente. Queda excluido de esta retribución el importe por horas de presencia pues al estar de vacaciones las mismas no se llevan a cabo.

A efectos del disfrute del periodo de vacaciones, preferentemente se establecen dos periodos en el año, siendo como sigue:

1º.- Del 15 de junio al 15 de septiembre (ambos inclusive)

2º.- Del 1 de noviembre al 30 de enero del siguiente año (ambos inclusive)

Las solicitudes deberán formalizarse por escrito en el periodo comprendido desde el 1 de febrero hasta el 31 de marzo (ambos inclusive) del año en curso.

Con objeto cumplir con criterios objetivos y evitar posibles situaciones gravosas entre trabajadores/as en el acceso a los periodos de vacaciones antes referidos, se establece será un sistema rotacional del acceso a su disfrute, y pudiendo coincidir hasta dos trabajadores en el mismo periodo solicitado, y siendo que aquel trabajador que solicite la primera quincena de julio en ese año en curso, al año siguiente disfrutará de la segunda quincena del mes, y así sucesivamente con el resto de periodos mencionados.

Las vacaciones podrán disfrutarse en periodos distintos de los establecidos anteriormente, debiéndose solicitar por escrito y en los plazos ya antes mencionados.

Como situación excepcional, por causas organizativas debidamente justificadas por la Dirección de la empresa, las vacaciones se podrán partir de otra manera que la excepcionalidad aconseje.

#### **Artículo 12. Asignación de servicios.**

Por obvias razones de seguridad, los conductores/as que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores/as que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos.

En todo caso se respetará el descanso previsto en el presente Convenio.



### **Artículo 13. Cuadro de horarios y calendario laboral.**

Las partes se comprometen a desarrollar un cuadrante anual, sin perjuicio de que si se producen cambios en el mismo, tanto por decisión empresarial como por solicitud de los trabajadores, se comunique un nuevo cuadrante de horarios fijos de organización de los servicios con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios, dos horas antes de la terminación de la jornada anterior.

El calendario laboral al que se refiere el apartado sexto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores/as de la empresa.

Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso al centro de trabajo.

A efectos de lo dispuesto por el artículo 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, esta será la forma de se organizará y documentará este registro de jornada.

### **Artículo 14. Cambio de turno.**

La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores / as, sin discriminación alguna, y dando comunicación la empresa con, al menos veinticuatro horas de antelación.

### **Artículo 15. Movilidad funcional.**

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Al estar en juego la salud y la integridad física de los pacientes y demás trabajadores, se considera necesario específicamente conocer la aptitud del trabajador/a a su trabajo de técnico de transportes sanitarios, por lo que las partes acuerdan que en dichos casos, será preciso el informe médico que declare si es apto/a o no para realizar los trabajos específicos de su categoría.

Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador/a, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez transcurrido el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

## **CAPITULO III.- RETRIBUCIONES**

### **Artículo 16. Salario.**

El salario que recibirá el trabajador/a estará compuesto por los siguientes conceptos:

#### **SALARIO BASE + PLUS CONVENIO + ANTIGUEDAD**

El importe del salario base será el que figura en el Anexo I del presente Convenio, el cual se ha calculado en función de la evolución del contrato suscrito con la Administración Pública Andaluza y con la intención de equiparar el mismo al salario pactado en el Convenio Colectivo Autonómico mediante aumentos paulatinos del salario.

### **Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias en el año, la empresa prorrateará dichas gratificaciones en doce mensualidades, cuyo importe se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

**GRATIFICACION EXTRAORDINARIA = SALARIO BASE + PLUS CONVENIO + ANTIGUEDAD**

### **Artículo 18. Dietas.**

Cuando el trabajador/a, por causa del servicio no pueda comer, cenar o pernoctar en la base en la que se encuentre su centro de trabajo habitual, viéndose obligado a comer, cenar o pernoctar en otro lugar, tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas, consistente en las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo II.



No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, la empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente o contratar con entidades de restauración o catering que les sirva las comidas que le pudiesen corresponder de conformidad con lo establecido en el presente artículo. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

Cuando no se esté en ruta, en la jornada en que se realicen 8 horas de trabajo efectivo más cuatro horas de presencia, deberá facilitarse una hora para comer, en horario razonable, o en caso contrario abonar la dieta correspondiente.

#### **Artículo 19. Plus Convenio.**

Todos los trabajadores/as percibirán mensualmente un Plus Convenio (o Plus Ambulanciero) en la cuantía reflejada en las tablas salariales anexas que compensa las condiciones especiales de la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales.

#### **Artículo 20. Retribución específica del trabajo nocturno.**

El trabajo considerado nocturno de acuerdo con el artículo 36 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, tendrá a partir de la vigencia del presente convenio, la remuneración específica que se determina en este artículo. El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el salario base y el plus convenio que le correspondiera de un 10 por 1

#### **Artículo 21. Festividades navideñas.**

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 de enero, percibirá con carácter extraordinario, las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en el Convenio Colectivo Autonómico.

**Artículo 22. Festividades de Semana Santa.** Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días de jueves y viernes Santo, percibirán con carácter extraordinario, las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en el Convenio Colectivo Autonómico.

### **CAPITULO IV.- SEGUROS Y CONTINGENCIAS**

#### **Artículo 23.- Seguro colectivo de accidentes.**

Sobre la base del seguro colectivo de accidentes regulado en el Convenio Colectivo Autonómico, la empresa suscribirá, en el plazo de treinta días, a partir de la firma del Convenio con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Incapacidad Permanente Total, y Absoluta	22.000 00 €
Gran Invalidez.	22.000,00 €
Muerte por accidente	22.000,00 €

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/a y/o viuda o viudo, descendientes o ascendientes y, en su caso sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador/a o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

En el caso de que un trabajador/a fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador/a fallecido/a y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.



## **CAPITULO V.- CONCILIACION VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

### **Artículo 24.- Plan de Igualdad**

En consonancia con el Plan de Igualdad planificado por AMBULANCIAS ALMONTE S.L, se adoptarán, de acuerdo con la representación de los trabajadores, las medidas oportunas al objeto de promover la igualdad de todos y todas los trabajadores y trabajadoras en la empresa, independientemente de su sexo, profundizando en la implantación en la cultura empresarial de la importancia de fomentar las prácticas para la igualdad en el ámbito laboral.

### **Artículo 25.- Derecho a la desconexión digital**

De acuerdo con el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, preservando el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

#### **PRIMERA.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL**

Habida cuenta de las diferentes oscilaciones del mercado, que se han venido suscitando, publicadas por el INE sobre el índice de precios al consumo (IPC), se hace necesario implementar medidas que palien en lo posible la pérdida económica, que ello provoca en los salarios de los trabajadores.

Se establece la presente cláusula de revisión salarial, la cual viene a garantizar que, en caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrado a 31 de diciembre del año en curso de cómo resultado un crecimiento superior al porcentaje inicialmente aplicado a cada año, y respecto a la cifra de dicho IPC a 31 de diciembre del año anterior, se efectuará una revisión salarial, adecuando la tabla salarial al incremento adoptado en los conceptos afectados por la misma, y tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Tal diferencia se aplicará con efectos 1º de enero del año al que corresponda, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. El pago de atrasos derivado de la revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente al que corresponda, siendo los conceptos afectados por la misma los siguientes: Tabla de Sueldos Base, antigüedad, y plus de convenio.

### **DISPOSICION FINAL.**

Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera nueva normativa o modificaciones que afectaren a cualquiera de las materias reguladas en el mismo, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.



**ANEXO I TABLA SALARIAL****2019/2020**

<b>Categoría</b>	<b>Salario</b>	<b>Plus convenio</b>
TTS Conductor/a	1.023,52	136,81
Ayte. camillero/a	875,58	113,19
Camillero/a	823,16	104,51
Jefe/a de equipo	1.015,85	101,00
Jefe/a de tráfico	1.112,17	110,57
Ofic. 1ª admtvo/a	1.085,90	107,98
Aux. Admtvo/a	919,54	91,43
Ayte. mecánico/a	874,97	87,06
Mecanico/a	993,10	98,75
Chapista	954,53	96,36
Pintor/a	954,53	96,36
Jefe/a de taller	1.063,59	105,77
Telefonista	928,28	92,26
Medico	1.821,50	181,12
Enfermero	1.366,12	135,80
Director/a de área	1.665,91	165,64
Director/a	1.839,03	182,85

**2020/2021**

<b>Categoría</b>	<b>Salario</b>	<b>Plus convenio</b>
TTS Conductor/a	1.051,00	139,61
Ayte. camillero/a	915,67	118,37
Camillero/a	860,85	109,30
Jefe/a de equipo	1.062,36	105,63
Jefe/a de tráfico	1.163,09	115,63
Ofic. 1ª admtvo/a	1.135,72	112,93
Aux. Admtvo/a	961,65	95,62
Ayte. mecánico/a	915,81	91,05
Mecanico/a	1.038,57	103,27
Chapista	998,23	100,78
Pintor/a	998,23	100,78
Jefe/a de taller	1.112,30	110,62
Telefonista	970,78	96,49
Medico	1.904,89	189,42
Enfermero	1.428,68	142,02
Director/a de área	1.742,19	173,22
Director/a	1.923,24	191,22



**2021/2022**

<b>Categoría</b>	<b>Salario</b>	<b>Plus convenio</b>
TTS Conductor/a	1.110,10	147,46
Ayte. camillero/a	967,15	125,03
Camillero/a	909,27	115,44
Jefe/a de equipo	1.122,10	111,57
Jefe/a de tráfico	1.228,50	122,14
Ofic. 1ª admtvo/a	1.199,47	119,28
Aux. Admtvo/a	1.015,73	101,00
Ayte. mecánico/a	967,32	96,17
Mecanico/a	1.097,00	109,08
Chapista	1.054,37	106,45
Pintor/a	1.054,37	106,45
Jefe/a de taller	1.174,86	116,84
Telefonista	1.025,38	101,92
Medico	2.012,02	200,07
Enfermero	1.509,03	150,01
Director/a de area	1.840,17	182,96
Director/a	2.031,40	201,97

**2022/2023**

<b>Categoría</b>	<b>Salario</b>	<b>Plus convenio</b>
TTS Conductor/a	1.161,38	155,23
Ayte. camillero/a	1.011,83	131,61
Camillero/a	951,27	121,53
Jefe/a de equipo	1.173,95	117,45
Jefe/a de tráfico	1.285,26	128,57
Ofic. 1ª admtvo/a	1.254,89	125,57
Aux. Admtvo/a	1.062,66	106,32
Ayte. mecánico/a	1.012,01	101,24
Mecanico/a	1.147,66	114,83
Chapista	1.103,08	112,06
Pintor/a	1.103,08	112,06
Jefe/a de taller	1.229,13	123,00
Telefonista	1.072,75	107,29
Medico	2.104,98	210,62
Enfermero	1.578,75	157,91
Director/a de area	1.925,19	192,60
Director/a	2.125,25	212,62



**ANEXO II TABLA AD PERSONAM**

<b>Ejercicio</b>	<b>19/20</b>	<b>20/21</b>	<b>21/22</b>	<b>22/23</b>
Antigüedad 3 años	30,00	35,00	40,00	45,00
Antigüedad 4 años	30,00	35,00	40,00	45,00
Antigüedad 5 años	50,00	55,00	60,00	75,00
Antigüedad 6 años	50,00	55,00	60,00	75,00
Antigüedad 7 años	50,00	55,00	60,00	75,00
Antigüedad 8 años	55,00	60,00	65,00	80,00
Antigüedad 9 años	60,00	65,00	70,00	85,00
Antigüedad 10 años	75,00	80,00	85,00	100,00
Antigüedad 11 años	80,00	85,00	90,00	105,00
Antigüedad 12 años	80,00	85,00	90,00	110,00
Antigüedad 13 años	80,00	85,00	90,00	125,00
Antigüedad 14 años	90,00	100,00	105,00	130,00
Antigüedad 15 años	100,00	105,00	110,00	135,00
Antigüedad 16 años	110,00	115,00	120,00	160,00
Antigüedad 17 años	110,00	115,00	120,00	170,00
Antigüedad 18 años	110,00	115,00	120,00	180,00
Antigüedad 19 años	110,00	115,00	120,00	190,00
Antigüedad 20 años	110,00	115,00	120,00	200,00

**Convenio o Acuerdo: CONSTRUCCION****Expediente: 21/12/0024/2020 Fecha: 05/06/2020****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Código 21100085122020.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 26 de marzo de 2020 entre las representaciones de la Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva AECO y de las centrales sindicales CCOO de Construcción y Servicios de Huelva y FICA-UGT Huelva, en su condición de integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 86.3, párrafo 2º, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero; Decreto 100 /2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32/2019, de 5 de febrero y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:



PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido acuerdo de la Comisión Negociadora en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del acuerdo de la Comisión Negociadora mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTÍN VÁZQUEZ.

## ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE HUELVA

ASISTENTES

AECO

D. Martín Vázquez Hierro

U.G.T.

D. Diego Vega Prera

CC.OO

D. Gerardo Fernández Gómez

En la ciudad de Huelva, siendo las 11.00 horas del día 26 de marzo de 2020, se reúnen de manera virtual los Sres. que en el encabezamiento se relacionan, en nombre y representación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales que se indican.

### EXPONEN:

- 1º) Que en atención a las circunstancias excepcionales e inéditas que se están viviendo en España a raíz de la conocida como crisis del Coronavirus (Covid-19), situación que ha originado una emergencia sanitaria nacional y que ha comportado la declaración del Estado de Alarma a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, han decidido, en cumplimiento de la norma general de confinamiento que compete a la ciudadanía, llevar a cabo de forma virtual, urgente y extraordinaria la presente reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas.
- 2º) Que en el marco de la citada situación se han dictado determinadas normas de estricto cumplimiento, de contención del virus y de protección frente al mismo, de afectación a los trabajadores y trabajadoras cuyos centros de trabajo continúan operativos aún en el estado de alarma decretado, destacándose el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- 3º) Que el sector constructivo, en todas sus vertientes, se está viendo severamente afectado por la situación de excepcionalidad que compete a la población en general y al mercado de bienes y servicios y al tráfico mercantil y de negocio en particular, dada la carencia de equipos de protección y elementos de seguridad existentes; los retrasos y complicaciones en los aprovisionamientos de materiales en obras provocados por las restricciones en la movilidad y transporte y por el cierre de fronteras; las propias limitaciones de movilidad y controles existentes a tal fin; el creciente número de contagios y personas en cuarenta o aislamiento forzoso; la alarma social creada para el conjunto general de la ciudadanía, y otros factores confluente.
- 4º) Que no obstante todo lo anterior y conscientes de las severas dificultades existentes, en el escenario general de recomendación administrativa existente, de activar todos los resortes posibles para la contención del virus y la protección de las personas, y en ejercicio de responsabilidad, solidaridad, disciplina y concienciación social, las partes comparecientes, representando a empresas y trabajadores/as del sector para la Provincia de Huelva, han alcanzado por unanimidad los siguientes,



**ACUERDOS:**

Primero.- De forma extraordinaria y desde el día 30 de marzo de 2020 y hasta que perdure la situación de excepcionalidad y el estado de alarma que compete a nuestro país, modificar el calendario laboral para el sector de la construcción en la Provincia de Huelva para 2020, estableciendo una JORNADA DE TRABAJO de 7 h., conforme a los horarios que establece el convenio provincial de Construcción de Huelva en su artículo 16, jornadas de Lunes a Viernes incluyéndose en la indicada franja los 15 minutos de descanso para el bocadillo.

Una vez decretado el cese del estado de alarma, se procederá a regularizar el calendario laboral, a fin de dar cumplimiento a las 1736 horas de trabajo que para el año 2020 establece el Convenio Provincial de Construcción de Huelva.

Segundo.- Aprovechar la presente reunión para confirmar la interpretación de esta Comisión Negociadora y Paritaria respecto a lo dispuesto en el art. 24.1 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, en el sentido de entender, conforme a la literalidad del precepto, que en los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 que pudieran articular las empresas constructoras al amparo de la situación actual, la Tesorería General de la Seguridad Social habrá de exonerar a estas del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa, cuando la empresa, a fecha 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

Ello de cara a incentivar a las empresas, caso de ser necesario y desde la diligencia debida y el rigor, al acogimiento de las mismas a los mecanismos de ERTE previstos en la normativa, como cauce para afrontar las dificultades existentes y las paralizaciones de actividad que pudieran afectarles, frente a la eventual activación de despidos y expedientes de regulación extintivos, sin perjuicio de las concretas circunstancias que pudieren concurrir en cada caso.

Tercero.- Aprobar la presente acta por unanimidad al finalizar la reunión, facultando al Sr. D. Diego Vega Prera para que, en su caso, y en nombre de la presente Comisión Negociadora proceda a la tramitación y registro de la misma y de los acuerdos adoptados ante los Organismo y Autoridades que resultaren precisos.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha arriba indicada, siendo las 13.00 horas.

Firmado: AECO

UGT

CC.OO

**Convenio o Acuerdo: INDUSTRIAS DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA****Expediente: 21/01/0020/2020****Fecha: 03/06/2020****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Código 21000325011981.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 2019 por la Asociación de Empresarios Fabricantes de Conservas y Salazones de Pescado de Huelva y por los representantes de los trabajadores de las centrales sindicales UGT, CCOO y SU, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido



de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32/2019, de 5 de febrero y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTÍN VÁZQUEZ.

## **CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE CONSERVAS Y SALAZONES DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA LOS AÑOS 2019,2020 y 2021**

### **ÍNDICE**

#### **CAPÍTULO I**

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

ARTÍCULO 4º.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

ARTÍCULO 5º.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.

ARTÍCULO 6º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

ARTÍCULO 7º.- GARANTÍAS "AD PERSONAM".

ARTÍCULO 8º.- RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 9º.- PRODUCTIVIDAD.

#### **CAPÍTULO II**

ARTÍCULO 10º.- FUNCIONES DE LA EMPRESA EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

#### **CAPÍTULO III**

ARTÍCULO 11º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 12º.- GRUPOS PROFESIONALES.

ARTÍCULO 13º.- ADAPTACIÓN DEL ANTIGUO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 14º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

ARTÍCULO 15º.- FALTAS, SANCIONES Y ABUSOS DE AUTORIDAD.

ARTÍCULO 16º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. PRINCIPIOS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

ARTÍCULO 17º.- JORNADA LABORAL.

ARTÍCULO 18º.- DESCANSO EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 19º.- LICENCIA RETRIBUTIVA.



ARTÍCULO 20º.- VACACIONES.

ARTÍCULO 21º.- RETRIBUCIONES.

ARTÍCULO 22º.- ANTIGÜEDAD.

ARTÍCULO 23º.- PLUS DE ASISTENCIA.

ARTÍCULO 24º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 25º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 26º.- INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD.

ARTÍCULO 27º.- PLUS DE TRANSPORTE.

ARTÍCULO 28º.- SEGURO DE ACCIDENTE.

ARTÍCULO 29º.- AYUDA DE ESTUDIOS.

ARTÍCULO 30º.- PREMIO DE CASAMIENTO.

ARTÍCULO 31º.- DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 32º.- COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

ARTÍCULO 33º.- DESPIDOS IMPROCEDENTES.

ARTÍCULO 34º.- DESCUENTO DEL I.R.P.F.

ARTÍCULO 35º.- GARANTÍA DE PERMANENCIA EN ALTA DE LAS TRABAJADORAS FIJAS- DISCONTINUAS.

ARTÍCULO 36º.- TRABAJOS DE LA MUJER EMBARAZADA.

ARTÍCULO 37º.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.

ARTÍCULO 38º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

ARTÍCULO 39º.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

PRIMERA.- Aplicación del incremento de la gratificación de beneficios.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **DISPOSICIONES FINALES**

### **CAPÍTULO I**

#### **ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL.-**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la elaboración de conservas y salazones, semiconservas y salazones de pescados y mariscos, de estos y otros componentes de estos últimos siempre que la actividad principal sea la de conservas, semiconservas y salazones. Así mismo, quedan comprendidas las actividades auxiliares, tales como talleres de construcción de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamientos de residuos, etc, siempre que constituya dependencia y estén al servicio exclusivo de la empresa.

#### **ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL.-**

Este Convenio incluye a la totalidad del personal ocupado por las empresas afectadas con exclusión de los supuestos a que se refiere el Art. 1, párrafo 3 del Estatuto de los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL.-**

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, realicen su actividad en todo el territorio de la provincia de Huelva.



**ARTÍCULO 4º.- VIGENCIA Y DURACIÓN.-**

El presente Convenio con una duración de tres años entrará en vigor desde el mismo día de su firma y retrotraerá sus efectos al 1 de Enero de 2.019 con independencia de su publicación en el B.O.P. y expirará el 31 de Diciembre año 2.021.

**ARTÍCULO 5º.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.-**

En el caso de que el Convenio no fuese denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su fecha de expiración, se prorrogará por años sucesivos, aplicándose una revisión salarial anual equivalente al I.P.C real de cada año prorrogado para todos los conceptos económicos, y así sucesivamente por periodos anuales, hasta que no se firme un nuevo convenio.

**ARTÍCULO 6º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-**

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compatibles y absorbibles con las que rigiesen con anterioridad.

Para la determinación comparativa se estará al cómputo anual global.

**ARTÍCULO 7º.- GARANTÍAS “AD PERSONAM”.-**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio viniera rigiendo o que en el futuro pudiera establecerse por pacto individual de trabajo o por imperativo legal.

**ARTÍCULO 8º.- RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.-**

El sistema de trabajo que debe emplearse, se deja a la iniciativa de la empresa, siempre previo informe del Comité o Delegado de Personal.

**ARTÍCULO 9º.- PRODUCTIVIDAD.-**

Coincidiendo las partes firmantes del presente Convenio Colectivo en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo para dicho logro se establecen los siguientes premios en metálico:

1.- Los trabajadores fijos ordinarios afectados por el presente Convenio, percibirán aumento de sus retribuciones por este concepto en los siguientes supuestos y condiciones:

1º.- Si el índice de absentismo mensual de la totalidad de la plantilla (Trabajadores/as Fijos/as Ordinarios y Fijos/as Discontinuos/as), calculado de la misma forma que se establecen en el art. 26 de este convenio, no superase el 5%, los trabajadores percibirán ese mes un 3% del total de su retribución mensual.

2º.- Si el índice de absentismo, expresado en el ordinal anterior, es superior al 5% y no supera el 7% los trabajadores percibirán aumento del 1% de sus retribuciones mensuales.

3º.- Si el índice de absentismo, expresado en el ordinal 1º de este artículo, es superior al 7% los trabajadores no percibirán nada por este concepto.

2.- Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as al final de cada año natural, percibirán el premio en las siguientes condiciones:

1º.- ABSENTISMO SIN FALTA O CON UNA FALTA: 200 €

2º.- ABSENTISMO CON 2 FALTAS: 150 €

3º.- ABSENTISMO CON 3 FALTAS: 100 €

4º.- ABSENTISMO CON MÁS DE 3 FALTAS: no percibe

Tanto para los trabajadores fijos ordinarios como para los discontinuos (Apartados 1 y 2 de este artículo), se considerarán falta al trabajo a estos efectos las siguientes:

a) Enfermedad Común.

b) Visitas médicas siempre que no haya reincorporación al puesto de trabajo el mismo día.

c) Accidentes de Trabajo producidos por culpa o negligencia del trabajador/a accidentado/a.

d) Cualquier otra ausencia no justificada.



## CAPÍTULO II

### ARTÍCULO 10º.- FUNCIONES DE LA EMPRESA EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-

Corresponde a la Dirección de la Empresa la potestad de organizar el trabajo con arreglo al presente convenio y a la Legislación vigente, teniendo las siguientes funciones:

- a) Exigencia en la actividad mínima exigida en el presente Convenio.
- b) Adjudicación del número de máquinas o puestos al trabajador a rendimiento normal.
- c) Especificaciones de calidad de trabajo.

## CAPÍTULO III

### ARTÍCULO 11º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA.-

El personal ocupado en las industrias sujetas a este Convenio se clasificará, según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en fijo, interino o eventual.

Con respecto al personal fijo se distinguirán dos clases:

- A) De carácter continuo, que es aquél que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal de la industria y que contrata por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la fábrica, taller o dependencia de la empresa, aún cuando circunstancialmente no efectúe trabajo de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional al que pertenezca.

Tendrá la consideración de carácter continuo:

- a) El personal adscrito a secciones o dependencias de actividades o funciones de naturaleza permanente y, por tanto, no afectadas directamente por las intermitencias del trabajo en la industria conservera.
  - b) El trabajador no comprendido en el párrafo anterior que haya prestado sus servicios en la misma empresa durante cinco años consecutivos, con un promedio de más de doscientos veintiséis días durante los cuales el trabajador haya percibido salario o indemnización económica correspondiente a la incapacidad laboral transitoria, domingos, vacaciones, permisos y licencias retribuidas.
- B) De carácter discontinuo o intermitente, que es aquél que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de la empresa, pero que actúa intermitentemente en razón de la falta de regularidad en el trabajo de la industria conservera.

Como normas especiales que afectan al personal de esta clase, se respetarán las siguientes:

- 1.- Únicamente podrán tener este carácter el personal de fabricación.
- 2.- Figurarán en las relaciones de este personal de carácter fijo discontinuo el que haya sido contratado como tal y que haya prestado servicio a la misma empresa durante tres años consecutivos con un promedio de más de cincuenta días de trabajo al año.
- 3.- Siendo la falta de regularidad en el trabajo la característica de la industria (se hace constar y así se pacta) que en cada suspensión del trabajador fijo-discontinuo no se considerará extinguida, sino tan sólo interrumpida la relación laboral y al ser estas suspensiones derivadas de la falta de regularidad en el trabajo consustanciales al desenvolvimiento de la industria, no se considerarán éstas debidas a la concurrencia de causas económicas o tecnológicas. Las suspensiones de otro carácter tendrán la regulación establecida en la normativa vigente para caso.
- 4.- Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo actividades para las que fueron contratados, aún cuando, y dado el carácter propio de la industria, el llamamiento del personal fijo-discontinuo podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden relativo y sucesivo de antigüedad y categoría, de modo tal que cumplan todos los trabajadores el mismo período útil de trabajo al cabo del año, computando éste a partir de la iniciación de las actividades en cada temporada de trabajo. Si por el carácter de la propia industria en su desenvolvimiento, a un grupo de trabajadores le



faltasen días de trabajo para cumplir el mínimo de período útil de los otros grupos anteriormente llamados, este grupo afectado será el primero en ser llamado, de modo tal que se produzca la compensación necesaria para que se dé la circunstancia de igualdad establecida.

A continuación se iniciará el turno de llamamiento por el orden establecido en el apartado 4, respetándose en todo caso las mejores condiciones que pudieran tener los trabajadores en cada provincia y en cada caso, siempre con respeto de la garantía de ciento ochenta y un día de cotización a que se refiere el Artículo 35 del presente Convenio.

El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de forma comprobable y el trabajador tendrá un plazo de setenta y dos horas (3 días) dentro de los cuales puede incorporarse a las tareas.

En caso de incumplimiento de la modalidad de este llamamiento, el trabajador podrá presentar reclamación por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Para constancia del trabajador, en el tablón de anuncios de la empresa se irá situando la relación de productores llamados en cada momento para que todo trabajador pueda comprobar que se respeta el orden relativo y sucesivo de antigüedad a que se hizo referencia.

- 5.- En cada suspensión de trabajo, como se expresó, no se considerará extinguida la relación laboral, sino tan solo interrumpida.

Para que produzcan efecto la suspensión del contrato ésta deberá ser notificada al trabajador por escrito y justificando, en el mismo, la necesidad de la suspensión.

Se acreditará la circunstancia tal cual viene haciéndose hasta el momento, por certificación de Cofradía de Pescadores, Cámara de Comercio, Agrupación de Productores, etc.

En todo caso, de cada suspensión se dará cuenta por cada empresa a la representación sindical existente en la misma y a la de los Sindicatos firmantes en este acuerdo.

- 6.- Los trabajadores fijos-discontinuos, tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en respectivo grupo o especialidad.
- 7.- No podrá contratarse ningún trabajador con carácter temporal o eventual, si en ese preciso momento existe algún trabajador fijo-discontinuo que no haya sido llamado para el trabajo.
- 8.- Las empresas, el día anterior al menos, al comienzo de la actividad, presentarán en las oficinas del INEM una relación de los trabajadores llamados, la cual será visada o sellada en el acto y la misma se expondrá en el tablón de anuncios de los correspondientes Centros de Trabajo, enviándose una copia de ésta a los Sindicatos firmantes de este acuerdo.

## **ARTÍCULO 12º.- GRUPOS PROFESIONALES.-**

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración que a continuación se determinarán.

### **Factores de Valoración.**

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se ha ponderado los siguientes factores:

- 1.- Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- 2.- Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- 3.- Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.



- 4.- Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- 5.- Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- 6.- Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Los trabajadores serán asignados a un determinado Grupo Profesional, según los factores de valoración antes citados.

### **GRUPO PROFESIONAL I**

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías: Jefes y Encargados.

### **GRUPO PROFESIONAL II**

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías: Oficial de Primera Administrativo, Oficial de Primera de Fabricación Maestra y Oficial de Primera de Oficios Varios.

### **GRUPO PROFESIONAL III**

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico.

No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.

El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías: Oficial de Segunda Administrativo, Auxiliar Administrativo, Oficial de Segunda de Fabricación y Oficial de Segunda de Oficios Varios.



**ARTÍCULO 13º.- ADAPTACIÓN DEL ANTIGUO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

El antiguo y ya desechado sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

Al objeto de propiciar una mejor adaptación del nuevo sistema de clasificación profesional se aplicarán las equivalencias entre categorías antiguas y Grupos Profesionales nuevos que aparecen en la definición de los Grupos reseñada en el artículo anterior.

Constituye la voluntad de las partes firmantes de este convenio que como consecuencia del cambio de categorías a grupos profesionales que en este convenio se lleva a cabo no se produzca ni incremento ni decremento alguno en el salario base que perciben los trabajadores ni en el resto de sus complementos y conceptos económicos, salariales ni extrasalariales, ni en las pagas extraordinarias, por lo que la modificación de la clasificación profesional no debe aportar beneficio ni perjuicio alguno para las empresas ni para los trabajadores.

En este sentido, aquéllos trabajadores que, como consecuencia de esta modificación, perciban un salario base inferior en su grupo profesional que el que percibían con anterioridad en su categoría profesional, percibirán la diferencia en un complemento salarial así como la parte correspondiente a la antigüedad respecto de dicha diferencia.

**ARTÍCULO 14º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, se llevará a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 15º.- FALTAS, SANCIONES Y ABUSOS DE AUTORIDAD.**

Faltas.- Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán, por consideración a su importancia transcendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

**1.- Faltas leves.- Son faltas leves las siguientes:**

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de diez días.
- b) El abandono de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo, se causa perjuicios de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.
- d) Faltas de aseo y limpieza personal.
- e) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, si esta obligación estuviera señalada en el Reglamento de Régimen interior.
- g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
- h) Faltar al trabajo un día en el mes sin causa que la justifique.
- i) Y, en general, todos los demás hechos y omisiones de características análogas a las anteriores relacionadas.
- j) La consumición de cualquier tipo de alimentos o golosinas (Caramelos, Chicles, Frutos Secos, etc) en el puesto de trabajo durante la jornada laboral".



**2.- Faltas graves.- Se califican como faltas graves las siguientes:**

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de veinte días cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará sólo una falta de puntualidad para que ésta se considere falta grave.
- b) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa que lo justifique.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerarán como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre en ejercicio regular de sus facultades de dirección, si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- h) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- j) La imprudencia en actos de servicios, si implicase riesgos de accidente para él o sus compañeros o peligros de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para sus usos propios herramientas de la empresa, aún cuando sea fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
- l) Las derivadas de lo previsto en los apartados c) y h) del número anterior.
- m) La reincidencia de faltas leves (excluidas la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- n) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de treinta días.
- o) Cualquier incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando se ponga en peligro la seguridad del propio trabajador o la de sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave. Siempre previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

**3.- Faltas muy graves.- Se considerarán las siguientes :**

- a) Más de cinco faltas repetidas e injustificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas en un período de dos meses.
- b) Faltar al trabajo durante tres o más días al mes o cinco días en el plazo de dos meses, sin causa justificada.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario, o a las personas que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) La reincidencia en falta grave (excluidas las de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y siempre que haya mediado sanción.



**Sanciones.-** Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurren en faltas serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

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

2.- Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

**Facultad sancionadora, prescripción y anulación.-**

- a) Corresponde al Director General o persona en quien delega, la facultad de imponer sanciones. Las sanciones de faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
- b) Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves, a los veinte días y las muy graves a los sesenta 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.
- c) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente.
- d) No podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.
- e) El abuso de autoridad por parte de los Jefes se considerará siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

**ARTÍCULO 16º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. PRINCIPIOS DE SEGURIDAD E HIGIENE**

En todas las empresas pese al carácter no insalubre de la actividad, además de cumplirse con las disposiciones de carácter general dirigida a salvaguardar la salud y la integridad física de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas que para ello sean necesarias, medidas que comprenderán tanto los elementos y aparatos preventivos en máquinas e instalaciones, orden y forma de realizarse los trabajos, así como la provisión y utilización de los elementos de protección personal, completándose unos y otros con las adecuadas instrucciones o enseñanzas sobre la materia.

**Normas especiales.-**

- a) En caso alguno se permitirá transportar a brazo mercancías cuyo peso exceda de 30 Cts. Y en distancias superiores a 50 metros cualquiera que sea su peso.
- b) Los trabajos de carga de barricas, cargas de grandes fardos y acarreo pesados serán hechos por trabajadores/as mayores de dieciocho años de edad, sin perjuicio de que, momentáneamente, un menor de dicha edad pueda prestar ayuda para efectuar esos trabajos.
- c) En lugares cercanos a las salas de maquinarias frigoríficas se colocarán caretas protectoras contra las fugas de amoníaco, para ser utilizadas en caso necesario.
- d) Los obreros, ocupados en trabajar sobre objetos cuyas partículas puedan saltar en los ojos utilizarán obligatoriamente gafas protectoras, pidiéndolas a sus superiores al comenzar dichos trabajos.
- e) Los límites para el transporte a brazo y acarreo serán los establecidos en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.



- f) Los trabajadores no permanecerán más de cuatro horas por jornada laboral diaria de trabajo ante las pantallas terminales de ordenadores.

#### **Ropa de trabajo.-**

Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del cometido a desempeñar se facilitará al personal las siguientes prendas de trabajo:

- a) Al ocupado en la limpieza y el lavado de pescado y en las cepilladoras del mismo, de petos, mandiles de material impermeable así como de botas de agua, chanclos y almadreñas, guantes o manoplas.
- b) De igual forma, será obligatorio proveer de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.
- c) A los obreros se les proveerá igualmente de delantal impermeabilizado y guantes de goma, en las labores que lo precisen.
- d) El que haya de trabajar en cámaras será provisto de la ropa de abrigo precisa para evitar el efecto de las bajas temperaturas, y el que haya de transportar el hilo utilizará guantes o manoplas adecuadas.
- e) A todo trabajador se le entregará anualmente dos batas o buzo y unas tijeras.

#### **Jornada en frigoríficos.-**

Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:

- a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, será normal. Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos.
- b) En cámaras de seis grados bajo cero a diecisiete grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará la jornada normal de trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

- c) En cámaras que hayan de estar a dieciocho grados bajo cero o inferiores con una oscilación de más o menos 3 grados, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

Este personal en proporción a las temperaturas que debe soportar, estará dotado de las prendas de protección necesarias.

En cuanto a la permanencia en cámaras y descanso de recuperación de cámaras en las empresas que vinieran realizando otros tiempos más favorables, estos serán respetados. Igualmente señalar que los descansos de recuperación serán considerados como jornada laboral a todos los efectos.

#### **Reconocimientos médicos.-**

Dada la naturaleza del trabajo a realizar por el personal que intervenga directamente en la elaboración del pescado, se adoptarán las medidas siguientes:

- a) Las empresas realizarán anualmente reconocimiento médico de todos/as los/as trabajadores/as, que correrá a cargo del Centro de Prevención de Riesgos Laborales.

Para el personal fijo-discontinuo, dicha revisión será durante los meses de inactividad, para los fijos durante cualquier época del año en curso. El transporte necesario para el reconocimiento médico será por cuenta de los trabajadores afectados.



- b) En evitación de las heridas o lesiones que en cualquier momento puede sufrir el personal, a causa de su posible contaminación por la presencia de gérmenes específicamente patógenos, lleguen a tener mucha gravedad, se considera una obligación ineludible que inmediatamente a la producción de cualquier lesión o accidente, el afectado pase a ser curado. La expresada obligación será recordada mediante carteles y su incumplimiento será considerado como falta grave.

#### **ARTÍCULO 17º.- JORNADA LABORAL.-**

La jornada de trabajo será de 1808 horas anuales, para todas las empresas afectadas por este Convenio.

Su distribución a lo largo de la semana se hará en cada empresa por acuerdo entre la dirección y los representantes del personal. El personal administrativo tendrá una jornada de 39 horas semanales.

La distribución a lo largo de la semana se hará en el seno de la empresa entre el personal afectado y la empresa.

Del día 15 de junio al 15 de septiembre de cada año, se establecerá una jornada continua de 7 horas y media de trabajo efectivo de lunes a viernes para todo el personal afectado por este Convenio.

A efectos de la distribución irregular de la jornada a lo largo del año se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 18º.- DESCANSO EN EL TRABAJO.**

Las empresas concederán durante la jornada de trabajo sin pérdida de retribución un descanso de 15 minutos cuando la jornada sea mínimamente de 4 horas continuas.

En las jornadas continuadas este descanso será de 30 minutos.

#### **ARTÍCULO 19º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

Las empresas concederán licencias retribuidas en los siguientes casos previa comunicación y justificación:

- a) 15 días naturales por casamiento.
- b) 6 días laborables en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que requieran hospitalización, del cónyuge, padres e hijos.
- c) 4 días laborables en caso de muerte del cónyuge, padres e hijos.
- d) 1 día laborable en caso de alumbramiento de hija.
- e) 1 día laborable por traslado de domicilio o por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber político o sindical de carácter inexcusable.
- f) 1 día por matrimonio de hermano o hijo el día de la ceremonia.
- g) 3 días laborables de asuntos personales para el personal fijo.
- h) 1 día el propio trabajador en el caso de que fuera sometido a una intervención quirúrgica menor que no requiera hospitalización.

Los permisos regulados en el presente artículo serán de aplicación a los parientes consanguíneos y afines indistintamente hasta el 2º grado. Salvo los recogidos en los Apartados b) y c) que para los parientes consanguíneos o afines hasta el 2º grado la licencia será de 2 días.

<b>Grados</b>	<b>Titular/Cónyuge</b>			
1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrina	Biznieto/Biznieta
4º	Primo/Prima	---- ---- ----		



**ARTÍCULO 20º.- VACACIONES.**

Todo el personal afectado por el presente convenio dispondrá de unas vacaciones de 22 días laborables o parte proporcional a los días trabajados.

El régimen salarial para el periodo de disfrute de las vacaciones estará constituido por el 30 días de salario base más antigüedad, 25 días de plus de asistencia y 30 días de plus de transporte o la parte proporcional que corresponda en función de los días de vacaciones devengados.

Se fijará el periodo o periodos de disfrute de común acuerdo con el trabajador atendiendo a razones de organización del trabajo y en función de los periodos de producción en la empresa y atendiendo a criterios de rotación en los periodos disfrutados por el trabajador de un año para otro. Las partes convienen en que las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los periodos de Semana Santa, Navidad y Festividad Local.

**ARTÍCULO 21º.- RETRIBUCIONES.**

Son las que figuran en la tabla salarial anexa y en el texto articulado del presente convenio.

Para el año 2019 se ha pactado por las partes un incremento salarial consistente en el 1,20% aplicado sobre la tabla salarial definitiva del año 2018. Esta subida salarial se tendrá en cuenta para el cálculo de la de 2020.

Para el año 2020 se ha pactado por las partes un incremento salarial consistente en el IPC real del 2019, % aplicado sobre la tabla salarial del año 2019, aplicándose desde el 1 de enero de 2020.

Para el año 2021 se ha pactado por las partes un incremento salarial consistente en el IPC del año 2020, % aplicado sobre la tabla salarial definitiva del año 2020, aplicable de forma automática desde el día 1 de enero de 2021, con independencia de la fecha en que se firmen las tablas salariales y la revisión salarial correspondiente.

Estos incrementos se aplicarán a todos los conceptos retributivos contenidos en el presente convenio con las especialidades que se pacten para cada uno de ellos.

**ARTÍCULO 22º.- ANTIGÜEDAD.**

El personal afectado por el presente convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistente en el abono de trienios en la cuantía del 3% del salario base correspondiente a su categoría.

El cómputo de antigüedad comenzará a constar desde el día de la entrada en la empresa.

**ARTÍCULO 23º.- PLUS DE ASISTENCIA.**

Este plus se percibirá a razón de lo establecido en las tablas salariales anexas y se abonará por día trabajado, computándose el sábado como tal, siempre que en la semana se haya trabajado la jornada completa. En caso contrario se percibirá proporcionalmente a los días trabajados.

**ARTÍCULO 24º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias, su valor se calculará de la siguiente forma:

**Días laborables:**

- 2 primeras horas, al 75% del valor sobre la hora normal, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{SB + ANTIGÜ + PLUSES \times 1,75}{1808}$$

- 3ª y 4ª horas, al 100% del valor sobre la hora normal, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{SB + ANTIGÜ + PLUSES \times 2,00}{1808}$$



- A partir de la 5ª hora, al 200% del valor sobre la hora normal, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{SB + ANTIGÜ + PLUSES \times 3.00}{1808}$$

**Días festivos:**

- A partir de la 1ª hora, al 200% del valor sobre la hora normal, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{SB + ANTIGÜ + PLUSES \times 3.00}{1808}$$

**ARTÍCULO 25º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias en la cuantía de 30 días de salario base, antigüedad, plus de transporte y 25 días de plus de asistencia, pagadera en la fecha de 10 de Julio y 15 de Diciembre. Las cuantías serán las del presente convenio.

A parte de estas gratificaciones recibirán una gratificación de beneficios en cuantía de 20 días de salario base, en la forma establecida en la disposición transitoria primera de este convenio colectivo.

Esta gratificación se abonará el 31 de Marzo.

**ARTÍCULO 26º.- INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD.**

En el supuesto de Incapacidad Transitoria derivada de accidente sea o no de trabajo, los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán todas sus retribuciones de igual forma que si hubiesen estado trabajando.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, los trabajadores percibirán el cien por cien desde el primer día de baja, siempre que el índice de absentismo mensual no supere el diez por cien. En caso de que se supere dicho porcentaje sólo percibirán las aportaciones de la Seguridad Social.

A efectos se tendrán en cuenta las siguientes precisiones:

- 1.- Se considerará causa de absentismo la falta injustificada al trabajo y las bajas por enfermedad común.
- 2.- El índice de absentismo se calculará restando de las horas que deberían haberse trabajado durante ese mes (horas teóricas) las horas que realmente se trabajaron en el mismo período de tiempo (horas reales). El resultado se dividirá por el número de horas teóricas y se multiplicará por cien. (A estos efectos, por operatividad, se computará desde el día 25 al 25 del mes siguiente).

Las horas reales serán como consecuencia todas las que se debieron haber trabajado menos las no trabajadas por las causas establecidas en el apartado primero anterior.

- 3.- Siendo variables las horas teóricas, dada la actividad de la empresa y el carácter de fijos discontinuos de los trabajadores, para el establecimiento exacto de las horas teóricas se firmará diariamente por el Presidente del Comité de Empresa, y en su ausencia por cualquier miembro del Comité, y un representante de la empresa un parte de asistencia donde constarán las horas teóricas que se debieron haber trabajado el día anterior y las que realmente se trabajaron.

En el caso de que por cualquier razón no se firmase algún parte diario, la empresa abonará durante un mes a contar desde el día en que no se firmó dicho parte el cien por cien o tan solo la aportación de la Seguridad Social en función de la media de lo que hubiera ocurrido durante los tres meses anteriores, es decir, si durante dichos tres meses dos al menos pagó el cien por cien, ese mes pagará el cien por cien; si por el contrario dos meses al menos no pagó más que la aportación de la Seguridad Social, ese mes tan sólo abonará la aportación de la Seguridad Social.



Transcurrido ese mes, si no se encuentran firmados todos los partes hasta esa misma fecha, la empresa continuará abonando solamente la aportación a la Seguridad Social.

Por otro lado, si al término de la actividad de los trabajos fijos discontinuos el nivel de absentismo no superase el cinco por ciento, los trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal seguirán de alta en la Seguridad Social percibiendo el cien por cien de su salario.

Dicho nivel del cinco por ciento será calculado tomando como referencia tan solo el último día de actividad, y tan sólo ese cinco por ciento de trabajadores serán los que, en tal caso, seguirán de alta en la Seguridad Social en las citadas condiciones.

#### **ARTÍCULO 27º.- PLUS DE TRANSPORTE.**

En compensación de trabajo o viajes, las empresas entregarán a todo el personal la cantidad de 1,72 euros por día natural en el año 2019. Para los años 2020 y 2021 este concepto se revalorizará en los mismos términos pactados en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo.

#### **ARTÍCULO 28º.- SEGURO DE ACCIDENTE.**

En el supuesto de Incapacidad permanente total, absoluta o muerte a consecuencia de accidente, el trabajador afectado o en su caso sus derechohabientes percibirán de la empresa una indemnización de 19.4224,85 euros en el año 2.019, los años 2020 y 2021 este concepto se revalorizará en los mismos términos pactados en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo, para lo cual la empresa concertará una póliza de seguros cuya copia entregarán a los representantes de los trabajadores.

La mencionada póliza entrará en vigor a los 15 días de la firma del presente convenio, quedando fuera de esta indemnización los riesgos excluidos en la póliza como agravantes de riesgos.

#### **ARTÍCULO 29º.- AYUDA DE ESTUDIOS.**

Las empresas abonarán la cantidad de 143,61 euros en el año 2019, los años 2020 y 2021 este concepto se revalorizará en los mismos términos pactados en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo, en el mes de Septiembre a los trabajadores por cada hijo que acredite la realización de los siguientes estudios:

Infantil, Primaria, Secundaria, Bachiller y Estudios Universitarios con un máximo de 3 convocatorias y un límite de 25 años de edad.

El personal fijo-discontinuo percibirá la cuantía íntegra cuando durante los 12 meses naturales anteriores, hayan trabajado en la empresa un mínimo de 100 días. Si el tiempo trabajado fuese menor, percibirá la parte proporcional para lo cual se partirá de que en 100 días se devengará la cuantía íntegra.

La empresa abonará la matrícula a aquellos trabajadores que acrediten realizar estudios de carácter oficial, siempre que el ejercicio de estos estudios no represente falta de asistencia al trabajo y después de que justifique haber aprobado al menos el 50% de las asignaturas en que se matricula. Y todo ello en la misma proporción de días trabajados que figura en la ayuda de estudios.

En el supuesto de trabajar los dos cónyuges en la misma empresa sólo la cobrará uno de los cónyuges.

#### **ARTÍCULO 30º.- PREMIO DE CASAMIENTO.**

Los trabajadores que contraigan matrimonio durante la vigencia del presente convenio percibirán la cantidad de 83,63 euros en el año 2.019, los años 2020 y 2021 este concepto se revalorizará en los mismos términos pactados en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo.

Los trabajadores fijos discontinuos que hayan trabajado más de 100 días durante los últimos 12 meses también tendrán derecho a percibirla, si no trabajasen los días antes mencionados se les abonará la parte proporcional.

#### **ARTÍCULO 31º.- DERECHOS SINDICALES**

a) Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y los empresarios.



- b) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- c) Las empresas reconocerán el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones en los Centros de Trabajo, existirá un tablón de anuncios en los que los Sindicatos podrán utilizarles para insertar los comunicados a sus afiliados.
- d) Cuota Sindical, a requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales se descontarán de sus nóminas mensualmente la Cuota Sindical correspondiente. El trabajador 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 a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, salvo que las Centrales Sindicales opten por recabar las cuotas recaudadas a disposición del representante del Sindicato debidamente acreditado.

#### **Garantías Sindicales.**

Los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, tendrán las siguientes garantías:

- a) Disposiciones del crédito de horas mensuales que la Ley determina.
- b) Las Empresas negociarán con sus respectivos Comités la acumulación del crédito de horas para sus miembros, los Delegados de personal acumularán sus horas por períodos de dos meses.
- c) Así mismo no se computarán dentro del máximo legal de horas en exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de designación de Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, como componente de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrirán tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
- d) Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas, de que dispongan los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros del comité de Empresa o Delegados de Personal a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

#### **Excedencias.**

- a) Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretario 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 desempleo del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante de su grupo profesional que se produzca en su plantilla de pertenencia salvo pacto individual en contrario.
- b) Los trabajadores tanto si son fijos como fijos-discontinuos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso pondrán fin al que viniera disfrutando.

Esta excedencia tendrá el carácter de forzosa a los efectos de conservación del puesto de trabajo.

#### **ARTÍCULO 32º.- COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.**

Las empresas entregarán a cada trabajador/a mensualmente la información sobre sus retribuciones en el que constan los siguientes datos:

- Nombre y apellidos del trabajador.
- Mes de que se trate.
- Días de trabajo efectivo.



A efectos de cotización, los días de trabajo efectivos se multiplicarán por 1.47 con objeto de cubrir la cotización del sábado y domingo, cuyas retribuciones han sido prorrateadas a lo largo de los días de la semana.

En caso de incumplimiento de esta obligación por parte de la Empresa, los trabajadores podrán paralizar la actividad de la empresa con carácter indefinido hasta tanto se cumpla este artículo, con preaviso de 24 horas, sin que por el concepto puedan surgir merma en el derecho de sus retribuciones íntegras como si estuviesen trabajando.

#### **ARTÍCULO 33º.- DESPIDOS IMPROCEDENTES.**

En el caso de que en una empresa se haya producido despidos improcedentes en proporción mayor al 4% de la plantilla en los 12 meses anteriores, el trabajador cuyo despido haya sido declarado improcedente por la Jurisdicción Social, tendrá derecho a optar por la indemnización o por continuar en su puesto de trabajo renunciando por tanto la empresa a hacer uso del derecho que actualmente le otorga el RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo de optar por la indemnización o por la readmisión.

#### **ARTÍCULO 34º.- DESCUENTO DEL I.R.P.F.**

Dado el carácter del trabajo del personal fijo-discontinuo, y ante la realidad de que no se alcanzan durante el año las cantidades mínimas establecidas por Hacienda para realizar la declaración, las empresas no realizarán descuentos del I.R.P.F. a sus trabajadores fijos-discontinuos, salvo que existiera requerimiento expreso para ello en las delegaciones Provinciales de Hacienda. Lo contenido en este artículo se entiende sin perjuicio de la obligación del trabajador a realizar su declaración en los casos que así corresponde legalmente.

#### **ARTÍCULO 35º.- GARANTÍA DE PERMANENCIA EN ALTA DE LOS TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS.**

Las empresas afectadas por el presente convenio garantizarán a los trabajadores fijos discontinuos, como mínimo 181 días de alta dentro del año natural, los mencionados días corresponderán a sábados, domingos, fiestas, partes proporcionales de vacaciones y días de trabajo efectivo, todos salvo causa de fuerza mayor.

Se establecerá en cada empresa, entre ésta y los representantes de los trabajadores, las causas concretas que dan lugar a que no se puedan cumplir los 181 días. En caso de no haber representantes de los trabajadores, o habiéndolos éstos no llegan a un acuerdo con la empresa, será la Comisión Paritaria la que establezca dichas causas.

Cada día de ausencia injustificada al trabajo, con independencia de las acciones disciplinarias correspondientes, no se tendrá en cuenta a efectos de cómputo de la obligación de cotizar por los 181 días referidos anteriormente.

#### **ARTÍCULO 36º.- TRABAJOS DE LA MUJER EMBARAZADA.**

A partir del quinto mes de embarazo, y dentro de las posibilidades de organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras, en cuestión un puesto de trabajo idóneo a su estado.

#### **ARTÍCULO 37º.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria en su caso.

#### **ARTÍCULO 38º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES**

##### **1. Compromiso de igualdad de trato y oportunidades.**

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es totalmente necesario establecer un marco normativo general de intervención sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, las partes son conscientes que hay que avanzar, como sector comprometido que es, en el desarrollo de políticas de igualdad, por lo que acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- a. Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones



de edad, discapacidad, género, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra situación o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

- b. Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el apartado 3 a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

## 2. Planes de Igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores/as (A partir de marzo del año 2020 de más de 150 trabajadores/as; A partir de marzo de 2021 de más de 100 trabajadores/as; y a partir de marzo de 2022 de más de 50 trabajadores/as) en plantilla y con independencia de la figura contractual o que tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior irán dirigidas a la elaboración y aplicación de planes de igualdad propios. Para iniciar y poner en marcha las negociaciones de planes de igualdad, dichas empresas tendrán la vigencia del presente convenio colectivo desde la fecha de entrada en vigor.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, o bien si, tras la interposición de denuncia por parte de cualquier trabajador o trabajadora, hubiera una sentencia firme acusatoria de discriminación o abuso sexual o por razón de sexo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la RLT. En caso de no tener plan de igualdad propio, se atenderá a lo establecido en el presente convenio colectivo al respecto.

En aquellas empresas donde se negocie un plan de igualdad, deberá tenerse en cuenta que éstos son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

## 3. Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades integrada por dos miembros por cada una de las partes firmantes del presente convenio y en representación de cada una de las mismas con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente artículo con las siguientes competencias:

- a. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los apartados anteriores.
- b. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c. Elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.
- d. Campañas de sensibilización e información en los puestos de trabajo y zonas de alojamientos.
- e. Elaboración de estudios específicos en relación con la igualdad en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, que se elaborará y presentará con todos los datos desagregados por sexo. Dichos estudios deberán contener al menos el análisis y diagnóstico respecto los siguientes aspectos:



- Criterios utilizados en los procesos de selección y contenido de las ofertas de empleo.
  - Canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección.
  - Formación y promoción.
  - Descripción de los perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- f. En base a las conclusiones obtenidas, se podrá examinar la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad con la incorporación de más medidas de acción positiva en las empresas del sector. Para ello, y en caso que no se alcancen acuerdos, se podrá solicitar la intervención y colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer.
- g. El resultado y puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector en Huelva.

## **Artículo 39º: - PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO**

### **1. PRINCIPIOS**

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

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

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, y la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

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

Por todo ello y de acuerdo con estos principios, la patronal firmante de este protocolo, se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, así como a promover entre sus empresas asociadas la realización de protocolos propios contra el acoso.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a las empresas de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención.

### **2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO**

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, en el caso de que no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basada en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar que se ha producido un moral o mobbing, el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo las patronales su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:



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

### 3. ÁMBITO PERSONAL

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

### 4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

#### 1. Acoso sexual

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

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

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- **CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL:** que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:
- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

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

#### 2. Acoso por razón de sexo.

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

#### 3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

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



- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

## 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

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

- Sensibilización de las plantillas tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, en caso de producirse.
- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellas personas que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Difusión de los protocolos.

## 6. VIGENCIA

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

## 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.



- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves, según lo regido por el presente convenio.

#### Ámbito de aplicación

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

#### Inicio del Procedimiento

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

Se debe presentar ante la dirección de la empresa donde se produzca, ante la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, ante cualquier miembro de la Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad.

#### Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa afectada, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de la representación de los trabajadores y trabajadoras la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

#### Procedimiento Previo

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

De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

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

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento y no se solucione en un plazo de diez días o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

#### Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por parte de la instructora, de un expediente informativo.

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

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.



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

El informe deberá incluir la siguiente información:

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

Acciones a adoptar del procedimiento

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

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

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

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, las personas instructoras trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

## **8. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.**

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

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

## **9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.**

El seguimiento del presente protocolo se realizará por la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad, regulada en el art. 38 del presente Convenio Colectivo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.



2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

#### Otras consideraciones

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

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

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

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Aplicación del incremento de la gratificación de beneficios.

Se acuerda el incremento de la cuantía de la gratificación de beneficios del art. 25º que pasa de 20 días de salario base, a razón de un día de incremento para el año 2021, más otro día adicional que se aplicará a partir del último día de vigencia, es decir, a partir del 31 de diciembre de 2021 y con la finalidad de establecer en 22 días de salario base la cuantía de esta gratificación para el siguiente convenio.

De esta forma esta gratificación de beneficios se cuantificará de la siguiente forma:

Año 2019....20 días de salario base.

Año 2020...20 días de salario base.

Año 2021....21 días de salario base.

22 días de salario base a partir del 31 de diciembre de 2021.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Las empresas entregarán al Comité de Empresa o al Delegado de Personal, una fotocopia de la liquidación de Seguros Sociales, ejemplares de TC1 y TC/2 y TC2/1 que formalicen cada mes.

SEGUNDA.- A partir de la firma del presente Convenio las empresas entregarán mensualmente, a petición del trabajador/a, un justificante de haber estado trabajando y estar dado de alta en la Seguridad Social, a fin de ejercer un mayor control sobre los días trabajados ante las prestaciones por desempleo que pudieran corresponderle, así como para evitar los continuos problemas que se suscitan con los Servicios Médicos. Dicha petición se deberá hacer mediante escrito dirigido a la empresa, la cual tendrá la obligación de contestar en un plazo no superior a diez días.

TERCERA.- Iniciada la jornada de trabajo, en ningún caso podrá abonarse al trabajador cantidad inferior al mínimo correspondiente a la media jornada, mereciendo esta consideración cuando las trabajadas no excedan de cuatro, y debiendo liquidarse la jornada completa, siempre que se trabaje más dichas cuatro horas. El Plus de Transporte se pagará siempre completo, independientemente de la jornada sea a tiempo completo o parcial.

### DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Si la jurisdicción competente no aprobara alguna de las normas de este convenio, y de hecho desvirtuara el contenido del mismo a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del convenio, que deberá ser considerado de nuevo por las partes negociadoras.

SEGUNDA.- A todos los efectos del presente convenio, constituye una unidad indivisible, por los que no podrá presentarse la aplicación de una o varias de sus normas desechando el resto.



TERCERA.- En el mejor deseo de que los pactos de este Convenio se cumplan bien y honestamente, se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de cada una de las partes negociadoras, esta Comisión Paritaria entenderá de cuantas dudas o consultas pudieran producirse para la más correcta aplicación del presente Convenio durante la vigencia del mismo, se reunirá como máximo a los diez días de recibir el escrito de la otra parte.

Se faculta ampliamente a la Comisión Paritaria para vigilar el estricto cumplimiento de la obligación de cotizar a la Seguridad Social por parte de la Empresa y trabajadores, y los acuerdos a los que llegue la Comisión Paritaria, si son adoptados por la mayoría de cada representación serán de obligado cumplimiento para Empresa y trabajadores, dejando a salvom lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de cada una de las organizaciones firmantes en Huelva:

- Asociación de Empresarios de Conservas y Salazones de Huelva: Edificio Centro de Cooperación Andalucía Algarve en Avda. de la Ría s/n de Huelva.
- SINDICATO UNITARIO Avda. Martín Alonso Pinzón 7, bajo, 21003, HUELVA
- UGT-FITAG c/ Puerto, 28, 2ª planta de Huelva.
- CC.OO. de Industria: Avda. Martín Alonso Pinzón nº 7 – 1ª Planta.

CUARTA.- NUEVA FÓRMULA DE CÁLCULO DEL SALARIO DÍA/HORA PARA LOS TRABAJADORES/AS FIJOS/AS DISCONTINUOS/AS.

A partir el 1 de enero de 2020, el salario día/hora de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, se calculará conforme a la siguiente fórmula:

#### Abreviaturas

SB= Salario Base

ANT=Antigüedad que corresponda

PT= Plus de transporte

PA= Plus de asistencia

CA: Cómputo anual

#### Cálculo de las partes proporcionales

- (1) (SB+ANT) x365
- (2) Paga extra de Junio. (30SB+ANT)+30PT+25PA
- (3) Paga extra de Diciembre.( 30SB+ANT)+30PT+25PA
- (4) Paga de Marzo.20SB
- (5) PA x 313
- (6) PT x 365

#### Salario día de las trabajadores/as fijos/as discontinuos/as

- (7).  $\frac{(1)+(2)+(3)+(4)+(5)+(6)}{248} = CA$

248

\*248 es el resultado de dividir 1808 horas de jornada anual entre 8 horas diarias y sumarle los 22 días laborables de vacaciones.



**TABLA SALARIAL PROVISIONAL PARA EL AÑO 2019**

Incremento de la subida salarial pactada del 1,2%

	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
GRUPO PRIMERO	1.039,27 €	2,33 €
GRUPO SEGUNDO	25,61 €	1,02 €
GRUPO TERCERO	25,20 €	1,02 €

**TABLA SALARIAL PROVISIONAL PARA EL AÑO 2020**

Incremento de la subida salarial pactada del 0,8%

	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
GRUPO PRIMERO	1.047,58 €	2,35 €
GRUPO SEGUNDO	25,81 €	1,03 €
GRUPO TERCERO	25,40 €	1,03 €

PLUS DE TRANSPORTE (Art. 27): 1,73 €

SEGURO DE ACCIDENTES (Art. 28): 19.580,25 €

AYUDA DE ESTUDIOS (Art. 29): 144,76 €

PREMIO DE CASAMIENTO (Art. 30): 84,30 €



**Convenio o Acuerdo: UNIÓN SALAZONERA ISLEÑA S.A****Expediente: 21/11/0016/2020****Fecha: 03/06/2020****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Código 21100122112020.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del PLAN DE IGUALDAD DE UNIÓN SALAZONERA ISLEÑA, S.A. (USISA).

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD DE UNIÓN SALAZONERA ISLEÑA, S.A. (USISA), que fue suscrito con fecha 29 de enero de 2019 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el art. 2.1 f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero; Decreto 100 /2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32/2019, de 5 de febrero y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del plan de igualdad mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTÍN VÁZQUEZ.

**PLAN DE IGUALDAD 2019**  
**UNIÓN SALAZONERA ISLEÑA, S.A. (USISA)**

Isla Cristina, 29 de enero 2019

**ÍNDICE**

1. INTRODUCCIÓN
2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
3. DEFINICIÓN Y OBJETIVO
4. APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 5.1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO
  - 5.2. ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
  - 5.3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
  - 5.4. ÁREA DE RETRIBUCIONES
  - 5.5. ÁREA DE SALUD LABORAL
  - 5.6. ÁREA DE COMUNICACIÓN



## 6. ACCIONES POSITIVAS

### 6.1. MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO

### 6.2. MEDIDAS DE INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

### 6.3. MEDIDAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

### 6.4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

### 6.5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

### 6.6. MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### 6.7. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

## 8. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

### 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de Unión Salazonera Isleña, S.A. se inscribe en el marco de su política de responsabilidad social, persiguiendo además, el cumplimiento de la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art.45.1) Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de 250 trabajadores: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2)

Es, por tanto, el cumplimiento de esta doble exigencia, el respeto a la política de responsabilidad social de Unión Salazonera Isleña, S.A. y a la normativa vigente, en especial lo dispuesto en el artículo 40 del Convenio Colectivo, lo que motiva y explica este Plan de Igualdad de Unión Salazonera Isleña, S.A.

### 2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ya ha elaborado el Diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades, identificando los aspectos que deben mejorarse para que la organización se dirija hacia una igualdad real entre mujeres y hombres.

### 3. DEFINICIÓN Y OBJETIVO

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Así, Unión Salazonera Isleña, S.A. concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en Unión Salazonera Isleña, S.A. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.



Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, Unión Salazonera Isleña, S.A. espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

#### 4. APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Unión Salazonera Isleña, S.A. se aplicará a todos los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios en algún centro de esta entidad.

En la medida de sus posibilidades, Unión Salazonera Isleña, S.A. procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad a proveedores, clientes y colaboradores, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad.

#### 5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en seis áreas distintas:

- Acceso al empleo.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Clasificación profesional, promoción y formación.
- Retribuciones.
- Salud laboral.
- Comunicación.

Para cada una de estas áreas se define uno o más objetivos y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos.

##### Área de Acceso al empleo

ACTUACIONES	OBJETIVOS	FECHA DE INICIO
Establecer unos indicadores que proporcionen el porcentaje de hombres y mujeres por categoría profesional, para facilitarlos a los responsables de la toma de decisión de la incorporación del candidato o la candidata.	Garantizar la igualdad objetiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo	
Revisar el procedimiento de selección, estableciendo indicadores de control de la transparencia del proceso de selección. Por ejemplo: nº de CCVV recibidos de hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo así como la decisión final de la incorporación (sexo del o la candidata), nº de mujeres y de hombres contratados respecto al nº de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura.		
Describir un procedimiento para la promoción con visión de género.		
Aplicar un sistema para detectar necesidades formativas: establecer los conocimientos necesarios para cada puesto de trabajo a través de las descripciones de puestos de trabajo, pudiendo así comparar los conocimientos necesarios con los que realmente tiene cada persona para ese puesto de trabajo y poder establecer un plan de formación adecuado.		Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos profesionales



**Área de conciliación de la vida laboral y familiar**

ACTUACIONES	OBJETIVOS	FECHA DE INICIO
Estudiar la posibilidad de mejorar la conciliación mediante una normativa de horarios flexibles en los puestos de trabajo que sea posible	<p>Gestionar los tiempos de manera que se ajusten los objetivos de la empresa a las necesidades de conciliación del personal, alcanzando un equilibrio entre la atención de estas necesidades y el desarrollo profesional</p> <p>Garantizar que toda la plantilla pueda acogerse a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin distinción de sexo, antigüedad o tipo de contrato, siempre que las necesidades del servicio lo permitan</p>	

**Área de clasificación profesional, promoción y formación**

ACTUACIONES	OBJETIVOS	FECHA DE INICIO
Describir un procedimiento para la promoción	Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales	
Implantar un procedimiento de “entrevista de salida” que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, en aquellos casos en que sea razonable desarrollarlo (bajas voluntarias, cambio de centro de trabajo, etc.)	Potenciar la paridad, o en su caso, el equilibrio porcentual entre mujeres y hombres en la composición de los órganos de representación y toma de decisiones, y en los departamentos que lo requieran	
Repasar periódicamente los datos relativos a las bajas con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo	Garantizar que la promoción del personal se ajuste a criterios de igualdad	



**Área de retribuciones**

ACTUACIONES	OBJETIVOS	FECHA DE INICIO
Implementar un sistema de valoración de puestos de trabajo y revisar la política salarial de forma que en la misma categoría profesional no existan diferencias entre hombres y mujeres, tanto en la parte fija del salario como en la parte variable	Mantener un sistema retributivo equilibrado e igualatorio para todo el personal	

**Área de salud laboral**

ACTUACIONES	OBJETIVOS	FECHA DE INICIO
Recordar al personal la existencia del protocolo de actuación en caso de acoso	Promover la prevención en materia de acoso moral y sexual en cualquiera de sus modalidades, informando y sensibilizando al personal de la empresa.	

**Área de comunicación**

ACTUACIONES	OBJETIVOS	FECHA DE INICIO
Definir una campaña de comunicación para la plantilla, de la evaluación y diagnóstico de plan	Difundir el Plan de Igualdad, haciendo llegar su contenido y los acuerdos de la Comisión de Igualdad a todo el personal mediante acciones formativas e informativas  Evitar el uso de todo lenguaje sexista, tanto en la comunicación escrita como en al verbal y en la visual	
Realizar más publicaciones, para recordar el uso de un lenguaje no sexista		
Recordar a los trabajadores, la existencia del plan de igualdad, de la comisión y de los buzones, con el fin de que puedan hacer llegar sus peticiones, opiniones, etc.		
Incorporar una encuesta de igualdad, para el próximo ejercicio con algunas preguntas que permitan recopilar información para su posterior estudio		

**6. ACCIONES POSITIVAS**

La Ley 3/2007 de 22 de Marzo sobre "Igualdad efectiva entre hombre y mujeres" sigue siendo la pauta referencial de nuestro trabajo.



En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de “Acciones Positivas” para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de “Acciones Positivas” al mundo privado al decir textualmente: “También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos, se procederá a la definición de las ACCIONES POSITIVAS para implantar las medidas pertinentes.

Las ACCIONES POSITIVAS las dividimos en los siguientes siete grupos:

AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO

AP2: MEDIDAS DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

AP3: MEDIDAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

AP4: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

AP5: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL /FAMILIAR

AP6: MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

AP7: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

Se elaborará una ficha para cada acción positiva, con el siguiente contenido:

- a. Código de acción positiva: Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- b. Acción Positiva: Se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- c. Prioridad: Se determina una Prioridad de Actuación en función de la magnitud o importancia de la desigualdad y el nivel de afectación del trabajador/a. Es importante tener en cuenta que en ocasiones el plazo de cumplimiento variará en función de las condiciones de aplicación (económicas, organizativas, etc.) por lo que la prioridad marca el inicio de la Acción Positiva.
- d. Responsable: Se asignará un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la organización.
- e. Plazo de ejecución: Es la temporalización de las Acciones Positivas estableciendo el inicio de las mismas en función de la prioridad otorgada. Este ítem se relaciona con la planificación.
- f. Valoración económica: Se establecen los presupuestos orientativos que cada acción positiva necesitará para su consecución.
- g. Control de Ejecución: Implica el seguimiento de la ejecución de las Acciones Positivas y el control de que se han llevado a cabo, colocando en la casilla de Control de Ejecución la fecha de consecución de la Acción Positiva.



**AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO****CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP1.**

ACCIÓN POSITIVA: Realizar documento de POLÍTICA DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN**

Se realizará una POLÍTICA DE IGUALDAD general de la empresa. Este documento deberá incluir los principios básicos generales relacionados con las acciones que la empresa quiere incluir en la dinámica de su actividad a fin de crear con ella una cultura empresarial en la que temas relacionados con la igualdad estén patentes de forma clara.

**RESPONSABLE:** Dirección/Dirección de RR.HH

**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:**

**INDICADORES PROPUESTOS:** Alcance de la Política de Igualdad. Personas que interactúan. Registros de percepción de la política.

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP1.2**

**ACCIÓN POSITIVA:** Comisión de Igualdad

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se creará un grupo de trabajo al que denominaremos COMISIÓN DE IGUALDAD. Este grupo estará compuesto de forma equilibrada y tendrá un coordinador (Agente de Igualdad) que los representará

Sus funciones se deberán especificar y detallar y su creación debe quedar registrada mediante carta de aceptación, acta de constitución o modelo similar.

Se informará a la plantilla de la creación de la COMISIÓN DE IGUALDAD y del/de la Agente de Igualdad a fin de que conozcan la organización y las funciones del o de la misma.

La COMISIÓN DE IGUALDAD realizará reuniones periódicas y su principal objetivo será asegurar la correcta implantación del PLAN DE IGUALDAD, así como atender las diferentes necesidades de la plantilla relacionadas con el tema.

**RESPONSABLE:** Dirección/Dirección de RR.HH

**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:**

**INDICADORES PROPUESTOS:** Actas de la Comisión de Igualdad



**AP2: MEDIDAS DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE****CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.1****ACCIÓN POSITIVA:** Elaboración de folleto informativo o similar**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se elaborará un folleto informativo (o formato similar) en el que se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad.

Los temas que deben tratarse son: la política de la empresa en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la empresa en esta materia.

Esta información debe llegar a toda la plantilla y puede hacerse extensivo a clientes y proveedores.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:****INDICADORES PROPUESTOS:** Alcance de la Información. Personas que interactúan. Registros de percepción del documento informativo.**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.2****ACCIÓN POSITIVA:** Elaboración de una Guía de Buenas Prácticas**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se debe desarrollar una Guía de Buenas Prácticas a modo de manual en materia de Igualdad. En esta guía los conceptos se desarrollarán de forma más detallada que en el folleto y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la empresa y por el personal de la misma, a fin de conseguir una empresa paritaria y equilibrada en igualdad.

Se recomienda que dentro de la Guía de Buenas Prácticas se traten los siguientes temas de una forma desarrollada:

- Política de la empresa en materia de igualdad
- Acciones positivas básicas
- Ejemplos de buenas prácticas
- Actitudes no aceptadas en la empresa
- Notificación, composición y funciones de la Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad: funciones y localización

La Guía se deberá distribuir a todo el personal de la empresa a fin de fomentar buenas prácticas en todos los niveles de la empresa.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo



**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:**

**INDICADORES PROPUESTOS:** Alcance de la Guía de Buenas prácticas. Personas que interactúan. Registros de percepción de la Guía de Buenas Prácticas, consultas realizadas.

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.3**

**ACCIÓN POSITIVA:** Elaboración de una guía sobre lenguaje y comunicación no sexista

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se debe desarrollar una Guía sobre lenguaje y comunicación no sexista y distribuirla entre el personal que tenga tareas relacionadas con la comunicación interna y/o externa de la empresa. Para ello es fundamental que se detecten adecuadamente aquellas personas implicadas en la comunicación empresarial.

Esta distribución puede ir acompañada por una acción formativa al respecto.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad

**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:**

**INDICADORES PROPUESTOS:** Alcance de la Guía. Personas que interactúan. Registros de percepción de la Guía.

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.4**

**ACCIÓN POSITIVA:** Revisión de las comunicaciones de la empresa

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se deberán revisar las comunicaciones, anuncios de la empresa, ofertas de trabajo, nomenclatura de clasificaciones profesionales, etc. a fin de detectar y corregir el lenguaje sexista que pueda existir.

Es importante que este sea un punto a tener en cuenta en la Guía de Buenas Prácticas para que todo el personal de la empresa esté informado sobre este tema y crear una conciencia común para que el lenguaje no sexista se implante en la empresa de forma efectiva.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/Departamentos implicados

**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:**

**INDICADORES PROPUESTOS:** Comunicaciones analizadas, Ofertas de Trabajo, Anuncios publicados.



**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.5****ACCIÓN POSITIVA:** Establecimiento de un Plan de Información**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Con el objetivo de asegurar que la información llega a todo el personal de forma adecuada y que de igual modo que ocurre con otros aspectos relacionados con la empresa, se informe al personal de nueva incorporación sobre igualdad, buenas prácticas y actitudes rechazadas por la empresa, se recomienda desarrollar un Plan de Información en materia de igualdad, o bien, incluir en el Plan de Información general de la empresa todo lo referente a igualdad.

El Plan de Información deberá contar con unos registros de control sobre la documentación entregada y en él se incluirá, entre otras, la entrega del folleto informativo, la guía de buenas prácticas, el procedimiento para la prevención del acoso sexual, los derechos por maternidad y lactancia, etc.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:****INDICADORES PROPUESTOS:** Alcance de la información detallando percepción de la misma. Número de personas que han recibido la información. Registros equivalentes.**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.6****ACCIÓN POSITIVA:** Establecimiento de un Plan de Formación**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se deberá establecer un Plan de Formación específico para temas de igualdad, o bien, incluir las acciones formativas en la formación general de la empresa. Estas acciones formativas deben ir destinadas a tratar temas que mejoren la concienciación sobre la igualdad en el mundo laboral y den herramientas a la plantilla al respecto.

El Plan de Formación deberá contar con los registros correspondientes.

Es importante que el Plan de Formación también comprenda al personal de nueva incorporación.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:****INDICADORES PROPUESTOS:** Número de acciones formativas realizadas, Tipología de la formación, Programas, Horas de formación impartidas, Registros de las mismas.

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.7****ACCIÓN POSITIVA:** Buzón de Sugerencias o similar**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

La participación en detección de casos o situaciones de desigualdades es muy importante, por lo que se recomienda la colocación de un Buzón de Sugerencias o herramienta similar, que podrá ser compartida con otras áreas de la empresa que ya dispongan, como Salud Laboral, Calidad, etc.

El Buzón de Sugerencias deberá ser revisado de forma periódica (es recomendable que como mínimo sea de forma quincenal o a lo sumo mensual) para poder dar respuesta a las propuestas o casos detectados, tanto si es de forma positiva como si no.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:****INDICADORES PROPUESTOS:** Consultas realizadas, Sugerencias realizadas...**AP3: MEDIDAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN****CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP3.1****ACCIÓN POSITIVA:** Establecer indicadores de presencia de hombres y mujeres por categoría profesional**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se recomienda establecer unos indicadores que proporcionen el porcentaje de hombres y mujeres por categoría profesional y facilitarlos a los responsables de la toma de decisión en las incorporaciones de candidatos/as en los procesos de selección y/o promoción.

El objetivo de estos indicadores es que en aquellas promociones y/o selecciones en las que en el puesto a cubrir exista una desigualdad patente entre hombres y mujeres, se tenga en cuenta la busca de la paridad, por lo que con las mismas capacidades, se dé prioridad al colectivo minoritario.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:****INDICADORES PROPUESTOS:** A determinar por la Comisión de Igualdad.**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP3.2****ACCIÓN POSITIVA:** Revisión del Procedimiento de Selección/Promoción**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se recomienda que la empresa se asegure de realizar una descripción objetiva de los puestos de trabajo (tanto en los documentos de descripción de puestos como en las solicitudes de cober-



tura de vacantes) para evitar requisitos innecesarios, como edad o sexo, y así elegir al personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas, de aptitud y actitud. Del mismo modo, también se recomienda revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso de lenguaje sexista.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:**

**VALORACIÓN ECONÓMICA:**

**INDICADORES PROPUESTOS:** A determinar por la Comisión de Igualdad.

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP3.3**

**ACCIÓN POSITIVA:** Formación en igualdad de oportunidades para las personas responsables de la selección de personal.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se recomienda formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal, para conseguir un proceso de selección lo más objetivo posible.

**RESPONSABLE: RR.HH.**

**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:**

**VALORACIÓN ECONÓMICA:**

**INDICADORES PROPUESTOS:** Número de acciones formativas realizadas. Tipología de la formación. Programas. Horas de formación impartidas. Registros de las mismas.

**AP4: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP4.1**

**ACCIÓN POSITIVA:** Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se realizará una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y, en función de los resultados obtenidos, en la planificación de medidas preventivas deberán establecerse protocolos específicos para mujeres trabajadoras especialmente sensibles cuando la especial sensibilidad al trabajo que realicen esté relacionada con una afección o hipersensibilidad propia de la mujer, así como para los casos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

En el protocolo debe constar:

Cómo se deberá informar al Servicio de Prevención, de la situación de la trabajadora embarazada, especialmente sensible o en periodo de lactancia y el puesto de trabajo que ocupa para determinar si el puesto entraña riesgos para la trabajadora.



Cómo se informará a la trabajadora de los riesgos relacionados con su puesto de trabajo. Que un técnico revisará el puesto de trabajo de la trabajadora para comprobar si este puede suponer un riesgo para la misma en función de su especial sensibilidad.

En caso de ser necesario se adaptará el puesto de trabajo o se cambiará a la trabajadora si este supone un riesgo que no puede minimizarse.

**RESPONSABLE: RR.HH.**

**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:**

**VALORACIÓN ECONÓMICA:**

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP4.2**

**ACCIÓN POSITIVA:** Procedimiento para la prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se debe implantar el procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Es importante que dicho procedimiento esté bien establecido y resuelva el problema de una manera rápida y eficaz. Por ello el procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito. Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del o de la presunto/a acosador/a durante la tramitación del procedimiento.

Puede también preverse la resolución de los casos mediante un procedimiento informal, de manera que si a través de la confrontación de las partes o mediante un intermediario, en una primera instancia, de manera informal, se logra solucionar el problema, no sea necesario acudir al procedimiento formal de investigación.

Se recomienda que el procedimiento prevea la asignación de una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales (puede ser el Agente de Igualdad)

El procedimiento debe proporcionar al personal de la empresa, la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad, por lo que se recomienda que a diferencia de los procedimientos normales de trámite de denuncias, éstas no tengan que realizarse en primera instancia al superior/a inmediato/a y se haga directamente a la persona o personas designadas especialmente para intervenir en los procedimientos de acoso.

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza, que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

**RESPONSABLE: RR.HH.**

**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:**

**VALORACIÓN ECONÓMICA:**



**AP5: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL/FAMILIAR****CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP5.1****ACCIÓN POSITIVA:** Información sobre conciliación familiar y laboral**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se informará a la plantilla sobre los derechos derivados de diferentes aspectos de conciliación familiar y laboral recogidos en la legislación vigente a fin de que la plantilla conozca las disposiciones y derechos que les corresponden en estos casos, atendiendo a la Ley de Conciliación Familiar.

Para ello y como mínimo, se informará respecto a:

- lactancia
- maternidad
- obligaciones familiares
- adopción y acogimiento
- cuidado de menores o discapacitados

**RESPONSABLE: RR.HH.****PRIORIDAD**

- Corto plazo
- Medio plazo
- Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:****INDICADORES PROPUESTOS:** A determinar por la Comisión de Igualdad.**AP6: MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO****CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP6.1****ACCIÓN POSITIVA:** GUÍA PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se debe desarrollar una Guía de Práctica para la gestión de la Violencia de Género en la compañía a modo de manual. En esta guía los conceptos se desarrollarán de forma más detallada y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la empresa y por el personal de la misma, a fin de conseguir una empresa más consciente con la problemática actual y sobretodo, preparada ante una situación de posible violencia de género.

La Guía se deberá distribuir a todo el personal de la empresa y tendrá carácter divulgativo e informativo.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.**PRIORIDAD**

- Corto plazo
- Medio plazo
- Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:****INDICADORES PROPUESTOS**

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP6.2****ACCIÓN POSITIVA:** CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE ASISTENCIA EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Establecer en el seno de la Comisión de Igualdad un grupo de trabajo que de asistencia a las personas trabajadoras en caso de Violencia de Género. Establecer a su vez un plan de formación donde se permita conocer a dicha comisión:

- A. Modelos de intervención telefónica
- B. Escucha activa y empatía como factor clave de la acogida
- C. Palabras que reconfortan y el factor de seguridad
- D. Asistencia e información de que hacer en caso de maltrato: comprendida e informada
- E. Circuito integral de asistencia frente a la violencia de género. ¿Dónde dirigirlas?
- F. Acompañamiento e imagen corporativa de la empresa.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.**PRIORIDAD**

- Corto plazo
- Medio plazo
- Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:****INDICADORES PROPUESTOS****AP7: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO****CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP7.1****ACCIÓN POSITIVA:** Control de la Formación**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se recomienda establecer unos indicadores en el procedimiento de formación para su posterior seguimiento y control, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, tanto por los tipos de cursos que se realizan, como por la cantidad de los mismos.

Por lo tanto los indicadores que se deberían establecer para el seguimiento y control de las actuaciones formativas, tendrían que ser cuantitativos (número de cursos, número de horas) y cualitativos (tipo de cursos, coste de los cursos.)

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.**PRIORIDAD**

- Corto plazo
- Medio plazo
- Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:****INDICADORES PROPUESTOS:** Actas de la Comisión de Igualdad. Revisión de los indicadores.

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP7.2****ACCIÓN POSITIVA:** Control de la Selección**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se recomienda establecer unos indicadores en el procedimiento de selección, para garantizar la transparencia del mismo. Por ejemplo, número de CCVV recibidos de hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo, así como la decisión final de la incorporación (sexo del o la candidata), número de mujeres y de hombres contratados en relación con los CCVV recibidos, etc.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:****INDICADORES PROPUESTOS:** A determinar por la Comisión de Igualdad**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP7.3****ACCIÓN POSITIVA:** Entrevista de Salida**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se recomienda implantar un procedimiento de "Entrevista de salida", que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, en aquellos casos en que sea razonable desarrollarlo (bajas voluntarias, cambio de centro de trabajo, etc.)

El objetivo es asegurar que las bajas no se producen por motivos que puedan deberse a condiciones o conductas discriminatorias.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:****INDICADORES PROPUESTOS:** Número de entrevistas, Análisis de las mismas.**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP7.4****ACCIÓN POSITIVA:** Control de las bajas de empresa**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas de empresa, con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo



**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:****INDICADORES PROPUESTOS:** Número de bajas, Análisis de las mismas**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP7.5****ACCIÓN POSITIVA:** Encuestas**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se realizará de forma periódica (con una cadencia mínima de un año y máxima de tres) una encuesta anónima para evaluar la implantación del Plan de igualdad, identificación de desigualdades, el grado de información recibido, etc., a fin de que el Plan de Igualdad sea un documento vivo que se renueve y actualice con la organización.

- La encuesta deberá tratar temas relacionados principalmente con:

- Identificación de desigualdades
- Información recibida en materia de igualdad
- Formación
- Uso del buzón de sugerencias o similar
- Conocimiento de los sistemas de apoyo (Comisión de Igualdad, Agente de Igualdad)
- Conocimiento de los procedimientos
- Percepción del estado actual de la organización en materia de igualdad)

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo

**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:****INDICADORES PROPUESTOS:** Número de encuestas, Análisis de las mismas.**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP7.6****ACCIÓN POSITIVA:** Reuniones de la Comisión de Igualdad**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

La Comisión de Igualdad se reunirá de forma periódica para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.

Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, el análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.

**RESPONSABLE:** Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.**PRIORIDAD**

- Corto plazo  
 Medio plazo  
 Largo plazo



**PLAZO DE EJECUCIÓN:****VALORACIÓN ECONÓMICA:****INDICADORES PROPUESTOS:** Actas de la Comisión de Igualdad.**7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

La adecuación de las estadísticas y estudios

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

En tanto en cuanto las Administraciones responsables no definan en las normas de desarrollo de la Ley 3/2007 cuáles son los indicadores de seguimiento que se deben utilizar, habrá que ir basando las evaluaciones en los porcentajes de ambos sexos en la plantilla, en los porcentajes de desigualdad salarial y en los de temporalidad contractual sobre cuyos conceptos, este Plan de Igualdad inicial ha podido hacer las primeras valoraciones.

Cuando exista la asignación de tales indicadores de manera oficial se orientará la sucesiva obtención de información a valorar para dar cumplimiento a lo que reglamentariamente se establezca.

Las funciones de la Comisión de Igualdad

Las correcciones o adaptaciones que se vayan realizando sobre los trabajos sucesivos de la política de igualdad de la empresa, deberán tener en consideración los criterios y recomendaciones que la Comisión de Igualdad decida aplicar tanto en la utilización de nuevos indicadores como en la frecuencia de la toma de datos.



La Comisión de Igualdad en cualquier caso deberá ser receptiva o sensible a las opiniones que puedan obtenerse de la representación trabajadora tanto en la priorización de objetivos de igualdad como en la planificación de acciones positivas a realizar.

La Comisión de Igualdad se reunirá de forma periódica para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas

Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, el análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas

## **8.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

El presente plan será de aplicación a Unión Salazonera Isleña, S.A., en todos sus centros de trabajo y entrará en vigor al día siguiente de su firma, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años, a no ser que se revise y/o sustituya por otro durante este periodo de tiempo.

**Convenio o Acuerdo: Campo**

**Expediente: 21/11/0023/2020**

**Fecha: 05/06/2020**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Código 21100145112020.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del PLAN DE IGUALDAD DE DRISCOLLS DE ESPAÑA OPERACIONES, S.L.

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD DE DRISCOLLS DE ESPAÑA OPERACIONES, S.L., que fue suscrito con fecha 2 de octubre de 2019 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el art. 2.1 f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero; Decreto 100 /2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32/2019, de 5 de febrero y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del plan de igualdad mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ



## PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

### Contenido

#### 1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

#### 2. CONSTITUCIÓN DEL CÓMITE – REGLAMENTO INTERNO

#### BLOQUE II: PLAN DE IGUALDAD

##### 2.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

##### 2.2. COMPROMISO DE LA EMPRESA

#### Creación del COMITÉ DE IGUALDAD

##### 2.3. MARCO JURÍDICO

##### 2.4. DEFINICIONES

##### 2.5. VIGENCIA

##### 2.6. OBJETIVOS GENERALES

##### 2.7. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

##### 2.8 DIAGNÓSTICO POR ÁMBITOS

#### 1. Condiciones laborales

Presencia de mujeres y hombres en la empresa

Características generales de la plantilla

Distribución de la plantilla por departamentos

Condiciones contractuales de mujeres y hombres. Tipos de contratos

Tipología de jornada de mujeres y hombres

Evolución y motivos de les extinción de la relación laboral

#### 2. Acceso, selección y promoción

#### 3. Formación

Formación por categorías

#### 4. Retribución

Distribución de mujeres y hombres por bandas salariales (Salarios base sin complementos extrasalariales)

Distribución de mujeres y hombres por bandas salariales (Salarios base con complementos extrasalariales)

#### 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Responsabilidades familiares: número de hijas/os

#### 6. Comunicación, imagen y lenguaje

#### 7. Salud laboral

#### 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

#### 9. Cultura de empresa (RSC y Igualdad de Oportunidades)

#### 2.9. MEDIDAS POSITIVAS A TOMAR

#### 2.10. MEDIDAS POSITIVAS APROBADAS POR EL COMITÉ DE IGUALDAD

#### 2.11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

#### 2.12. RECURSOS

#### 2.13. ANEXOS



**BLOQUE III: FICHAS DE ACCIONES POSITIVAS**

- 3.1. CONDICIONES LABORALES
- 3.2. ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
- 3.3. FORMACIÓN
- 3.5. RETRIBUCIÓN
- 3.6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
- 3.7. COMUNICACIÓN
- 3.8. SALUD LABORAL
- 3.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- 3.10. CULTURA DE EMPRESA

**BLOQUE IV: PROTOCOLO DE ACOSO**

- 4.1. OBJETIVOS
- 4.2. MEDIDAS
- 4.3. SANCIONES DISCIPLINARIAS
- 4.4. TIPOS DE PROCEDIMIENTOS Y FORMAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL
  1. Procedimiento informal.
  2. Procedimiento formal

**DENUNCIA**

Fecha y lugar:

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
2. CONSTITUCIÓN DEL CÓMITE – REGLAMENTO INTERNO



## 1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Driscolls de España Operaciones S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta *"La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

**FIRMADO POR LA DIRECCIÓN**

**Moguer a 2 de octubre de 2.019**

A



## 2. CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ - REGLAMENTO INTERNO

### REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La empresa Driscoils de España Operaciones, S.L. adquiere el compromiso de crear y aprobar un Plan de Igualdad en Acuerdo de su Junta Directiva y, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres,

Con el presente reglamento interno de la Comisión de Igualdad, se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

#### Artículo 1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de Driscoils de España Operaciones, S.L. es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres y las competencias que se detallan en el artículo 3 del presente reglamento.

#### Artículo 2. COMPOSICIÓN

Este órgano estará compuesto a partes iguales por miembros de la Directiva y, representantes legales de los y las trabajadoras o, si no los hubiere, personas trabajadoras en plantilla. Se recomienda que las personas componentes de la Comisión tengan formación en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, es importante que se incluya en la misma a la persona responsable de los RRHH en la empresa.

La Presidencia de la Comisión de Igualdad podrá ser ocupada bien por la Dirección o Gerencia de la empresa o bien por algún miembro de la Junta Directiva.

Integrarán la Comisión de Igualdad:

Sonia Algarra León  
Jose Manuel Gonzalez Espejo  
David Martínez Dominguez  
Belen Fernandez de Peñarun Benítez  
Cristina Joglar Navarro  
Javier Ayude González

#### Artículo 3. FUNCIONES

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.



6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:



- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan

#### 4.- REUNIONES

La Comisión, salvo acuerdo expreso, tendrá al menos una reunión bimestral ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la Agencia y reuniones semestrales ordinarias una vez se implemente el Plan de Igualdad. La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de siete días naturales. En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria. Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

#### Artículo 5.- ACTAS

De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

#### Artículo 6.- APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se hará por la mayoría absoluta de sus miembros y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

#### Artículo 7.- ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes. Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

En Moguer, a 2 de octubre de 2019



## BLOQUE II: PLAN DE IGUALDAD

### 2.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Denominación social:	DRISCOLL'S de España Operaciones
Forma jurídica:	S.L
NIF:	B21493895
Dirección:	La Rábida, km. 4,7,, Calle San Juan del Puerto, 21800 Moguer, Huelva
Teléfono:	<u>959 37 18 22</u>
Página Web:	<u>www.driscolls.eu</u>
E-mail:	<u>javier.ayude@driscolls.eu</u>

#### DRISCOLL'S S.L.

Su actividad principal es: "Comercio al por mayor de frutas y frutos, verduras frescas y hortalizas"

En el campo de la investigación, se dedica a desarrollar y registrar material vegetal u otras invenciones biotecnológicas, así como a comercializar todo tipo de material vegetal y a su importación y exportación. También gestiona derechos de propiedad industrial e intelectual, títulos de obtención vegetal, marcas y patentes de todo tipo.

Su fecha de constitución es el 22 de junio de 2006. Su número de empleados se encuentra en el rango de Entre 20 y 100. Posee un capital social que entra en el tramo de entre De 3.100 a 60.000 €.

### 2.2. COMPROMISO DE LA EMPRESA

Driscoll's en su perspectiva de desarrollo empresarial, se compromete:

- a integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- a incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- a facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Además, se comunicará a toda la plantilla este compromiso

#### Creación del COMITÉ DE IGUALDAD

Como órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras, entre personas de diferentes departamentos y con representantes del comité de empresa.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

Impulsará acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla



- Apoyo y/o realización del diagnóstico y Plan de Igualdad
- Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación

Se constituye el Comité de Igualdad el 2 de octubre de 2019 en la sede de Driscoll's en Moguer (Huelva) Export por:

- Javier Ayude, Presidente del Comité de Igualdad
- José Manuel Espejo
- David Martínez
- Sonia Algarra
- Cristina Joglar
- Belén Fernández de Peñaranda

## 2. Documentación aportada por la empresa.

Se analizarán documentos proporcionados por la empresa como fuentes para la obtención de información:

- Convenio colectivo
- Organigrama de la empresa

## 3. Cuestionarios para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

Siguiendo el "Modelo de cuestionario para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa" del Ministerio de Igualdad. La mayor parte de los datos recogidos se refieren al ejercicio 2018.

Los cuestionarios se han estructurado con datos cuantitativos (nos proporcionarán un resultado numérico sobre información concreta para demostrar los resultados alcanzados o las carencias detectadas) e información cualitativa (nos proporcionarán información sobre la comprensión/aplicación de las distintas normativas aplicables, las políticas y procesos propios de la empresa, el clima laboral, etc).

- Cuestionario para la Dirección.
- Cuestionario para la representación legal de trabajadoras y trabajadores.
- Cuestionario para la plantilla.

El trabajo ha estado impulsado Javier Ayude, como representante de la Dirección de la empresa

El Comité ha sido el responsable de la recogida, y debate de la información para la elaboración del diagnóstico y del Plan de Igualdad y ha contado con el asesoramiento y la formación del equipo técnico de la consultora experta en Igualdad, Senda Gestión.





### 2.3. MARCO JURÍDICO

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (BOE nº 71, de 23 de Marzo) y el Real Decreto -ley 6/2019 que establecen la obligación de las empresas a la realización de planes de igualdad.

Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de género en Andalucía.

Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía.

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

### 2.4. DEFINICIONES

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, se ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

- **Igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

- **Discriminación directa por razón de sexo.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.



- **Discriminación indirecta por razón de sexo.**

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- **Acoso sexual.**

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

- **Acoso por razón de sexo.**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **Indemnidad frente a represalias.**

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerá a toda la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

## 2.5. VIGENCIA

El presente Plan que será de aplicación a toda la Plantilla, entrará en vigor al día siguiente de su inscripción en el Registro y tendrá una vigencia de 4 años.

## 2.6. OBJETIVOS GENERALES

- Dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y al Real Decreto Ley 6/2019
- Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en todas las políticas, los procesos y las decisiones que afecten a las personas de la empresa.
- Adoptar medidas concretas que integren los valores y principios de la empresa a favor de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación y la integración.

## 2.7. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

1. Condiciones laborales.
2. Acceso selección y promoción
3. Formación
4. Retribución
5. Conciliación de la vida personal y laboral



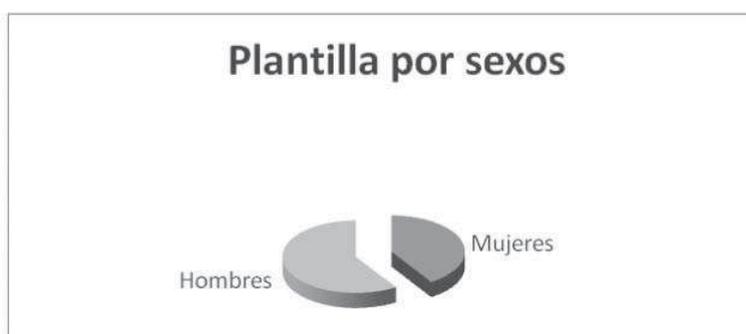
6. Comunicación, imagen y lenguaje
7. Salud laboral
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Cultura de empresa: RSC y Igualdad de Oportunidades

## 2.8 DIAGNÓSTICO POR ÁMBITOS

1. Condiciones laborales

### Presencia de mujeres y hombres en la empresa

	Mujeres	%	Hombres	%	Tota
Plantilla desagregada por sexo	36	41	52	59	88



Tomando como muestra de referencia los meses de enero a abril de 2019, en los cuadros sobre la antigüedad, departamentos y categorías de la plantilla, el número total de trabajadores es distinto ya que hay trabajadores que tienen varios movimientos, que en los otros cuadros si se han tenido en cuenta.

Existe una mayor presencia de hombres que de mujeres en la empresa. De un total de 88 personas trabajadoras el 41% son mujeres y el 59% son hombres.

### Características generales de la plantilla

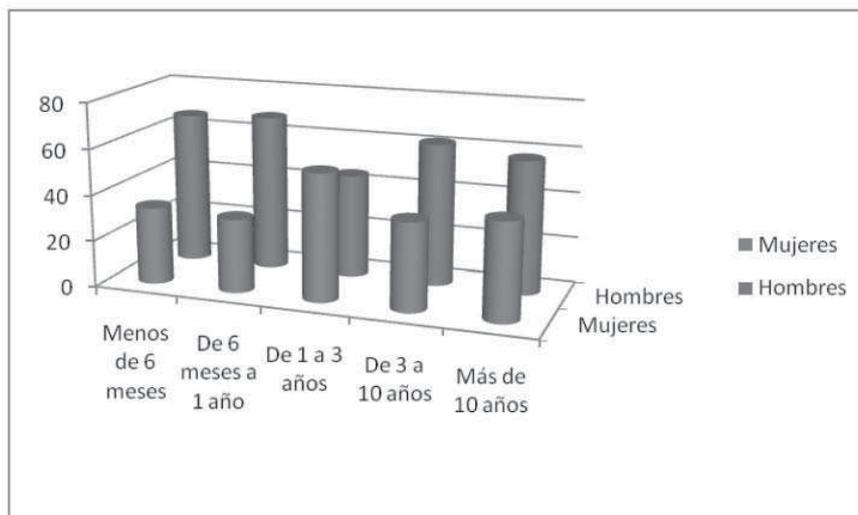
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Menos de 20 años	0	-	0	-	0	-
20-29 años	11	48	12	52	23	26
30- 45 años	21	41	30	59	51	58
46 y más años	4	29	10	71	14	16
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>52</b>	<b>59</b>	<b>88</b>	<b>100</b>

En la franja de menor edad, de 20 a 29 años, se equilibra el porcentaje de hombres (52%) y mujeres (48%), mientras que en la de mayor edad, de más de 46 años, aumenta la diferencia por géneros (hombres 71% y mujeres 29%).

No hay ninguna persona menor de 20 años.

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Menos de 6 meses	2	33	4	67	6	7
De 6 meses a 1 año	7	32	15	68	22	25
De 1 a 3 años	11	55	9	45	20	23
De 3 a 10 años	8	38	13	62	21	24
Más de 10 años	8	42	11	58	19	22
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>52</b>	<b>59</b>	<b>88</b>	<b>100</b>





En cuanto a la antigüedad del total de mujeres de la plantilla, el 44% llevan más de 3 años en la empresa (46% en el caso de los hombres), el 31% llevan entre 1 y 3 años (17% en entre los hombres) y un 25% llevan menos de 1 año (entre los hombres están en esa franja el 37%).

Existe por tanto una estabilidad en la mayor parte de la plantilla y se observa que es en las incorporaciones del último año donde se ha producido un mayor porcentaje de contrataciones de hombres, representando el 76% en ese período, frente al 24% de contrataciones de mujeres en el último año.

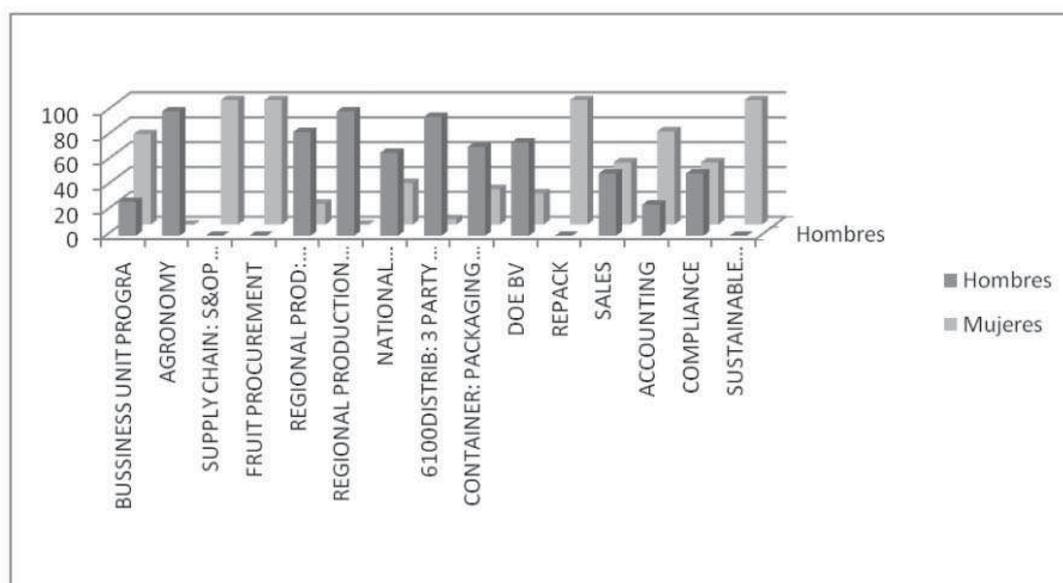
#### Distribución de la plantilla por departamentos

Departamento	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
BUSSINESS UNIT PROGRA	16	73	6	27	22	25
AGRONOMY	0	0	5	100	5	6
SUPPLY CHAIN: S&OP ORDER MANAGEMENT	5	100	0	0	5	6
FRUIT PROCUREMENT	1	100	0	0	1	1
REGIONAL PROD: OPERATIONS	1	17	5	83	6	7
REGIONAL PRODUCTION WATER MANAGEMENT	0	0	1	100	1	1
NATIONAL PRODUCTION:FORECASTING	1	33	2	67	3	3
DISTRIB: 3 PARTY DIST. CENTER	1	4	22	96	23	26
CONTAINER: PACKAGING WAREHO	2	29	5	71	7	8
DOE BV	1	25	3	75	4	5
REPACK	2	100	0	0	2	2
SALES	1	50	1	50	2	2
ACCOUNTING	3	75	1	25	4	5
COMPLIANCE	1	50	1	50	2	2
SUSTAINABLE COMMUNITIES	1	100	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>52</b>	<b>59</b>	<b>88</b>	<b>100</b>



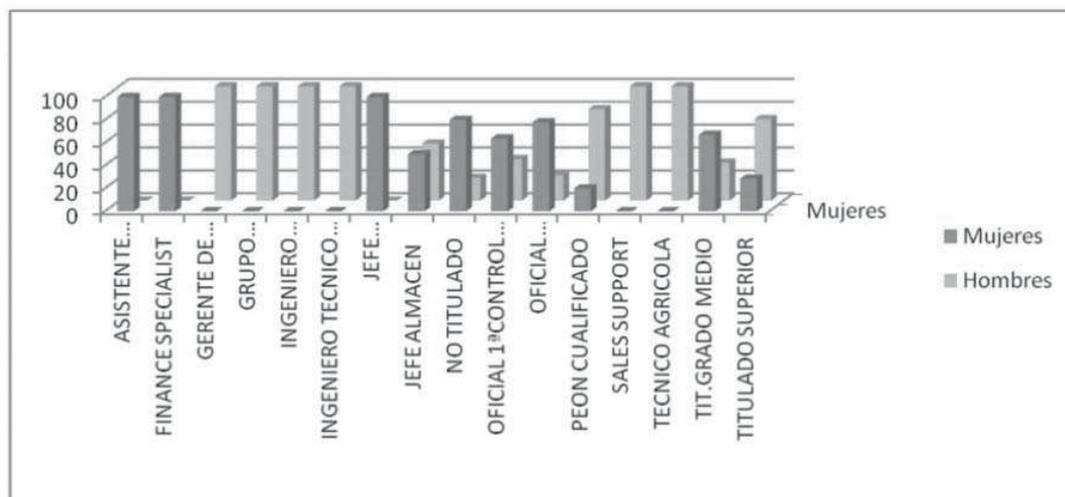
El 58% de las mujeres están en “Business Unit Program” (Programación de unidades de negocio) o “Supply Chain: Order Management” (Sistema de gestión de los pedidos en la cadena de suministro) mientras que entre los hombres, solo representan el 12%

Entre los hombres, el 42% están en “Party Distribution Center” (Centro de distribución de pedidos), mientras que solo el 8% de las mujeres ocupan ese departamento.



Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
ASISTENTE SEGURIDAD ALIMENTARIA	1	100	0	-	1	1
FINANCE SPECIALIST	1	100	0	-	1	1
GERENTE DE DESARROLLO DE PRODUCCION	0	-	1	100	1	1
GRUPO PROFESIONAL III	0	-	10	100	10	14
INGENIERO AGRONOMO SENIOR	0	-	2	100	2	3
INGENIERO TECNICO CALIDAD	0	-	1	100	1	1
JEFE ADMINISTRACION	1	100	0	-	1	1
JEFE ALMACEN	1	50	1	50	2	3
NO TITULADO	4	80	1	20	5	7
OFICIAL 1ªCONTROL CALIDAD	7	64	4	36	11	15
OFICIAL ADMINISTRATIVO	7	78	2	22	9	12
PEON CUALIFICADO	3	20	12	80	15	20
SALES SUPPORT	0	-	1	100	1	1
TECNICO AGRICOLA	0	-	1	100	1	1
TIT.GRADO MEDIO	4	67	2	33	6	8
TITULADO SUPERIOR	2	29	5	71	7	9
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>58</b>	<b>74</b>	<b>100</b>





La Dirección de la empresa está en manos de un hombre y según el organigrama, existen posteriormente 3 niveles jerárquicos.

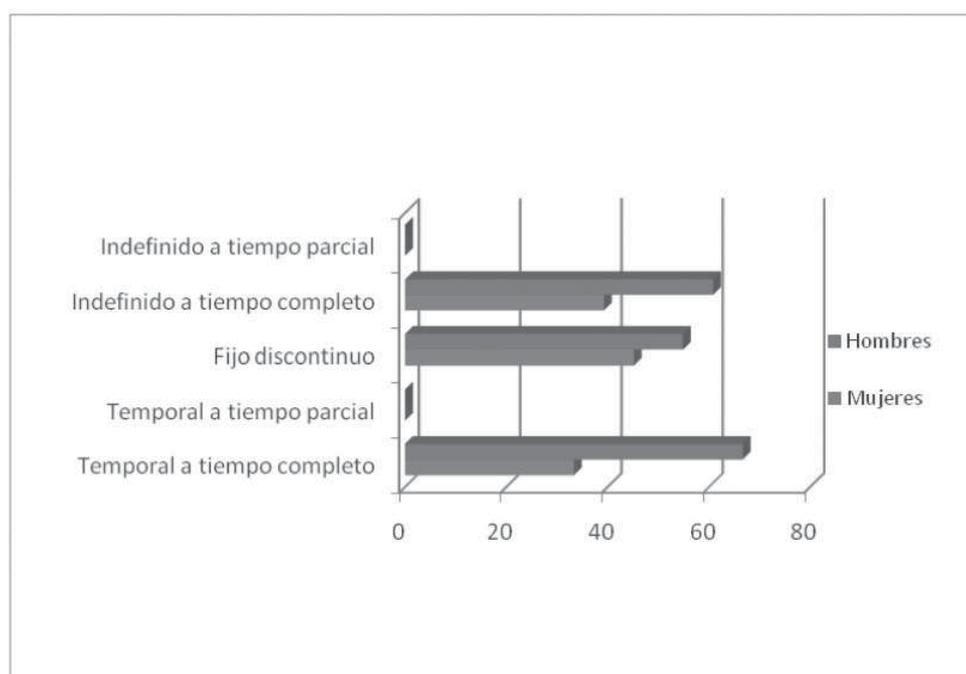
En los Niveles 1 y 2 se observa un gran equilibrio entre la representación de hombres y de mujeres, y en el Nivel 3, hay una mayor presencia de hombres (22) que de mujeres (15), aunque manteniendo la misma proporción general que se obtiene entre toda la plantilla: 59% hombres y 41% mujeres).

#### Condiciones contractuales de mujeres y hombres. Tipos de contratos

Plantilla con contrato fijo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	34	41	48	59	82

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Temporal a tiempo completo	2	33	4	67	6	7
Temporal a tiempo parcial	0	-	0	-	0	-
Fijo discontinuo	14	45	17	55	31	35
Indefinido a tiempo completo	20	39	31	61	51	58
Indefinido a tiempo parcial	0	-	0	-	0	-





Los contratos de duración determinada y los indefinidos, son todos a jornada completa, tanto en hombres (lo tienen el 67% de los hombres) como en mujeres (lo tienen el 61% de las mujeres).

Los contratos fijos discontinuos, lo tienen el 33% de los hombres y el 39% de las mujeres.

Las contrataciones a jornada completa e indefinidos, representan el 60% en el caso de los hombres y el 56% en el caso de las mujeres.

#### Tipología de jornada de mujeres y hombres

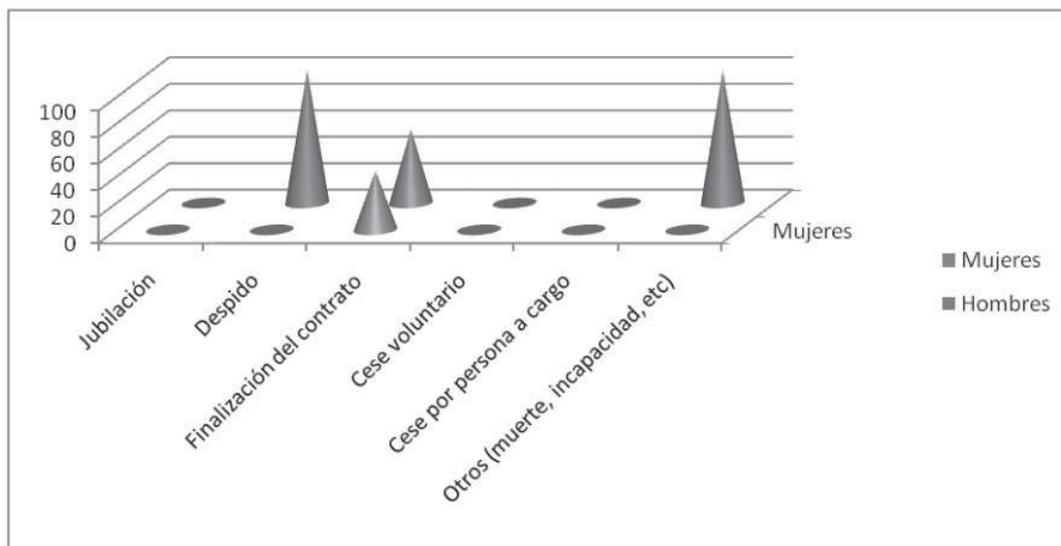
Horas semanales	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Menos de 20 horas		-		-	0	-
De 20 a 35 horas		-		-	0	-
De 35 a 39 horas	32	43	42	57	74	100
40 horas		-		-	0	-
Más de 40 horas		-		-	0	-
<b>TOTAL</b>	32	43	42	57	74	100

Toda la plantilla tiene el mismo tipo de jornada completa

Evolución y motivos de les extinción de la relación laboral

Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Jubilación	0	-	0	-	0	-
Despido	0	-	4	100	4	29
Finalización del contrato	4	44	5	56	9	64
Cese voluntario	0	-	0	-	0	-
Cese por persona a cargo	0	-	0	-	0	-
Otros (muerte, incapacidad, etc)	0	-	1	100	1	7
<b>TOTAL</b>	4	29	10	71	14	100





Solo se han producido 9 bajas por finalización de contrato (56% hombres y 44% mujeres) y 4 despidos y 1 extinción de contrato por muerte o incapacidad (todos hombres).

Motivos	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Incapacidad temporal	3	38	5	63	8	57
Maternidad	2	100	-	-	2	12
Cesión al padre del permiso maternidad	-	-	-	-	0	-
Paternidad	-	-	2	100	2	12
Riesgo durante el embarazo	1	100	-	-	1	6
Adopción o acogimiento	-	-	-	-	0	-
Reducción jornada (lactancia)	-	-	-	-	0	-
Reducción jornada (cuidado hija/hijo)	3	100	0	-	3	18
Reducción jornada (motivos familiares)	1	100	0	-	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>59</b>	<b>7</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

En relación a las bajas temporales, se han producido un total de 17 (10 de mujeres y 7 de hombres), de una plantilla total de 88 personas (36 mujeres y 52 hombres).

Si distinguimos los motivos de esas bajas temporales, observamos que por incapacidad laboral (incluido por riesgo durante el embarazo), las mujeres han tenido 4 (44% del total) y los hombres 5 (56% del total).

Por maternidad/paternidad, se reparten al 50%, 2 entre las mujeres y 2 entre los hombres.

Por el contrario, la reducción de jornada por el cuidado de hija/hijo o por motivos familiares, solo se ha producido entre las mujeres (4).

### Conclusiones

En la plantilla de la empresa hay más hombres (59%) que mujeres (41%). Se encuentra dentro de la franja de los límites de porcentajes que se recomiendan para ser una empresa igualitaria.

Por edades, la franja de 30 a 45 años, representa más de la mitad de la plantilla y se reparte en el mismo porcentaje entre los hombres y entre las mujeres (58%).



El resto de mujeres, se sitúan mayoritariamente en la franja de 20 a 29 años (31%), y muy pocas mayores de 45 años (11%), mientras que los hombres se reparten entre los menores de 29 años (23%) y los mayores de 45 años (19%).

Podemos decir que las diferencias de género se observan en que hay una mayor presencia de mujeres en edades más jóvenes y hay un mayor porcentaje de hombres en edades mayores.

Por departamentos y categorías, existe una cierta especialización por género, ya que se observa una amplia mayoría de un género en algunos casos:

- El 58% de las mujeres son “Business Unit Program” (Programación de unidades de negocio) o “Supply Chain: Order Management” (Sistema de gestión de los pedidos en la cadena de suministro), mientras que entre los hombres, solo representan el 12%
- El 42% de los hombres están en “Party Distribution Center” (Centro de distribución de pedidos), mientras que entre las mujeres solamente el 8% ocupan ese departamento

Casi la mitad de la plantilla tiene una antigüedad de más de 3 años, el 46% de los hombres y el 44% de las mujeres y la mitad de esas personas llevan más de 10 años en la empresa tanto entre los hombres como entre las mujeres.

En el caso de los hombres, hay un porcentaje importante de personas que llevan menos de 1 año, el 37% y el 17% entre 1 y 3 años, mientras que entre las mujeres hay un 31% que llevan de 1 a 3 años y el 25% menos de 1 año.

Hay una gran estabilidad en los puestos de trabajo, sin diferenciación de género aunque parece que en el último año ha habido una mayor incorporación de hombres (19) que de mujeres (9).

Por tipos de contratos, hay una gran mayoría a tiempo completo y sobre su duración, son mayoritariamente indefinidos, exceptuando los contratos fijos discontinuos, que representan el 39% del total de las mujeres y el 33% del total de los hombres.

El sector agroalimentario, tiene una actividad estacional relacionada con la producción agrícola, que motiva en todo el sector la existencia de un porcentaje de contrataciones temporales.

En el caso de Driscoll's, se observa que se afronta esta situación con contratos fijos discontinuos, con poca diferenciación entre hombres y mujeres con mayor estabilidad de la que producen los contratos temporales.

En relación a las bajas temporales, existe un equilibrio entre géneros, en todos los tipos de bajas posibles, exceptuando en el caso de las bajas motivadas para el cuidado de hija/hijo o por motivos familiares, que representa el 40% de las bajas entre las mujeres y no se ha producido ninguna entre los hombres. Esto hace que aumente el número total de bajas entre las mujeres en relación a las de los hombres.

## 2. Acceso, selección y promoción

El análisis de ese ámbito se basa en cuestionarios a la dirección, al representante de los trabajadores y trabajadoras y a la plantilla en general.

Según la información recogida en el cuestionario cualitativo de la dirección el proceso de selección se realiza de diferente manera según el perfil demandado. Se publica primero de manera interna mediante un sistema de Intranet y en ocasiones mediante publicación en tablones y si no hay candidatos se publica externamente utilizando bolsas de empleo de internet (Infojobs), redes sociales (Linkedin) o mediante agencia de cómo ETT's. Se reciben candidaturas espontaneas, pero poco numerosas.

No se indica si todo el personal tiene acceso a la intranet y si los tablones de anuncios están situados en un lugar accesible a toda la plantilla.

La selección final se realiza a través de una prueba eliminatoria basada en la entrevista personal y en los casos que el perfil lo requiera, de una prueba de inglés.

El Departamento de selección dispone de descripciones genéricas de todos los puestos, aunque en cada caso el responsable (manager) es quien precisa los aspectos más particulares que demanda en función a la vacante requerida.



La dirección de la empresa no observa barreras para la incorporación de mujeres a la compañía, aunque si se observa que en algunos puestos de trabajo, como los relacionados con el almacén y agrónomos, existe una infrarepresentación femenina, por ser un perfil tradicionalmente ocupado por hombres. Por tanto, se entiende que se mantiene una división de los puestos de trabajo en función de los sexos. También existen otros puestos feminizados, como finanzas y planificación, a los que acceden mayoritariamente las mujeres. Esta es una opinión generalizada tanto por parte de la dirección, de la plantilla y del representante de los/las trabajadoras y trabajadores.

Según la información recogida no se dispone de una definición detallada de los requisitos adecuados a los perfiles profesionales y que garantice una recepción de candidaturas igualitaria entre hombres y mujeres en función de los puestos ofertados.

No se observa ninguna dificultad para la promoción de mujeres en la empresa, y se entiende que las responsabilidades familiares tampoco afectan a la promoción.

Según la información recogida no existe ningún protocolo o procedimiento que detalle la gestión de la promoción.

La plantilla considera que:	MUJERES						HOMBRES					
	SI	%	NO	%	NO SÉ	%	SI	%	NO	%	NO SÉ	%
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	8	40	7	35	5	25	11	79	1	7	2	14
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	6	30	11	55	3	15	12	86	0	0	2	14

Según las opiniones de la plantilla, el 40% de las mujeres piensan que tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección, mientras que los hombres el 79% opinan lo mismo.

En cuanto a la promoción el 30% de las mujeres considera que es igualitaria, frente al 86% de los hombres. Se evidencia una diferencia de opinión entre mujeres y hombres que han respondido las encuestas

## Conclusiones

Analizando las opiniones de la plantilla y la dirección no parece haber barreras en el acceso de mujeres a la empresa. De todas formas se observa un número más elevado de hombres. Esto podría deberse a que se necesitan cubrir más puestos de trabajo que culturalmente son considerados de hombres. Puede contribuir a este hecho, la redacción de las ofertas en un lenguaje no inclusivo, la difusión entre los grupos de hombres, e incluso que las mujeres no se sientan aludidas para cubrir este tipos de trabajo no optando a la candidatura. En todo caso la proporción mujeres/hombres está dentro de los límites de lo que se considera igualitario

Es aconsejable definir y redactar con un lenguaje inclusivo las ofertas de trabajo e informar a las personas que intervienen en el proceso de selección.

También sería positivo revisar los canales empleados para la difusión de las ofertas y captación de nuevo personal, garantizar la objetividad los criterios de selección para garantizar la igualdad de oportunidades.

Ante los procesos de promoción, eliminar los sesgos de género y establecer los criterios de promoción con enfoque de género y teniendo en cuenta la participación por igual de hombres y mujeres en todos los puestos.

También podría fomentarse la incorporación del sexo menos representado en las distintas categorías y el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la promoción profesional a las que accedan en igual medida hombres y mujeres.

Una acción aconsejable es formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de la promoción y desarrollo personal.



### 3. Formación

Tipos de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Especialización técnica	15	68	7	32	22	39
Desarrollo de carrera (liderazgo, lean)	4	31	9	69	13	23
Formación genérica (idiomas, informática)	14	70	6	30	20	35
Formación transversal (prevención de riesgos)	1	50	1	50	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>60</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Denominación curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Excel intermedio	14	70	6	30	20	35
Ingles	15	71	6	29	21	37
Lean	2	29	5	71	7	12
Básico prevención de riesgos	1	50	1	50	2	4
Portugués		-	1	100	1	2
Liderazgo	2	33	4	67	6	11
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>60</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

#### Formación por categorías

Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Personal de dirección	1	50	1	50	2	4
Personal técnico	10	50	10	50	20	35
Mandos intermedios	9	50	9	50	18	32
Personal administrativo	10	91	1	9	11	19
Personal no cualificado	2	33	4	67	6	11
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>56</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

En el personal técnico, y mandos intermedios la asistencia a acciones formativas es igualitaria entre hombres y mujeres, (19 hombres y 19 mujeres). En cuanto al personal administrativo casi la totalidad de la formación la realizan mujeres, ya que este departamento está mayoritariamente representado por mujeres.

En cuanto al tipo de formación que se ha realizado la mayor parte es genérica y técnica, en concreto idiomas e informática en la cual la asistencia de mujeres es mayoría, 69 % de mujeres frente a 31% de hombres. Puede ser formación relacionada con el ámbito administrativo. También se realiza formación de posible desarrollo de carrera (Lean y liderazgo) donde la asistencia de hombres es del 69% frente al 31% de las mujeres.

No se realiza formación en igualdad para el personal que tiene responsabilidades sobre la plantilla.

Se observa en los cuestionarios a los hombres, un porcentaje significativo, que desconocen lo que significa el Plan de Igualdad.

La formación se realiza dentro del horario laboral y dentro del lugar de trabajo. Cuando excepcionalmente se ha realizado fuera (en 6 ocasiones) se ha compensado económicamente y por el tiempo de desplazamiento y estancia. Esta formación se ha realizado de manera igualitaria entre hombres y mujeres.



La plantilla considera que:	MUJERES						HOMBRES					
	SI	%	NO	%	NO SÉ	%	SI	%	NO	%	NO SÉ	%
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	16	80	0	0	4	20	13	93	0	0	1	7

La percepción de las mujeres en un 80% es que acceden en igual proporción que los hombres a las acciones formativas. Entre los hombres el 91% opina lo mismo.

#### Conclusiones

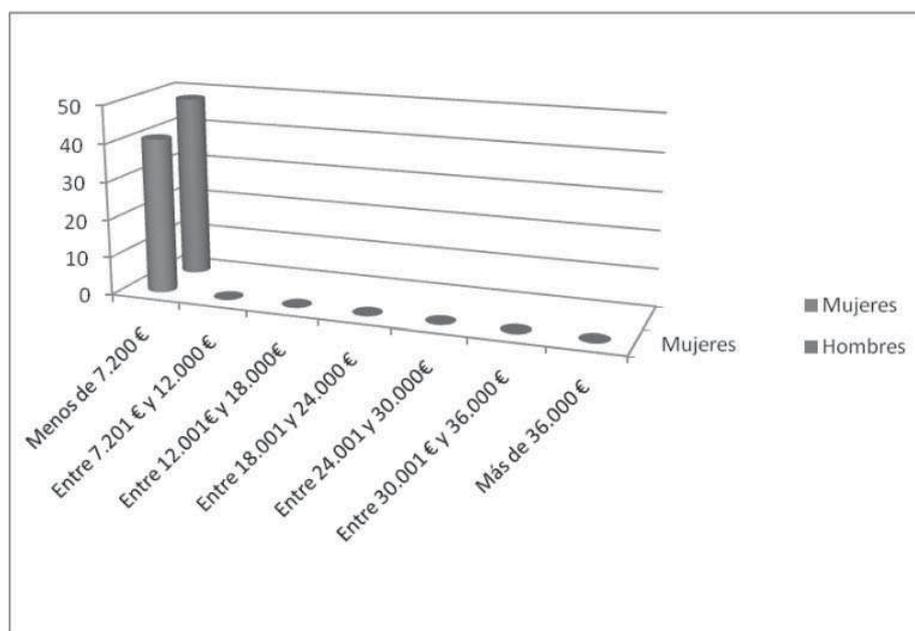
El acceso y la asistencia a la formación es bastante proporcional en cuanto al número de hombre y mujeres. Si se observan diferencias en el tipo de formación. Hay determinadas formaciones que se realizan mayoritariamente por mujeres. La razón puede ser la división de tipos de tareas entre mujeres y hombres a causa de departamentos más feminizados y otros más masculinizados.

Otro punto importante es el desconocimiento de temas de igualdad, por tanto se propone impartir formación en materia de igualdad y sobre el plan de igualdad a toda la plantilla

#### 4. Retribución

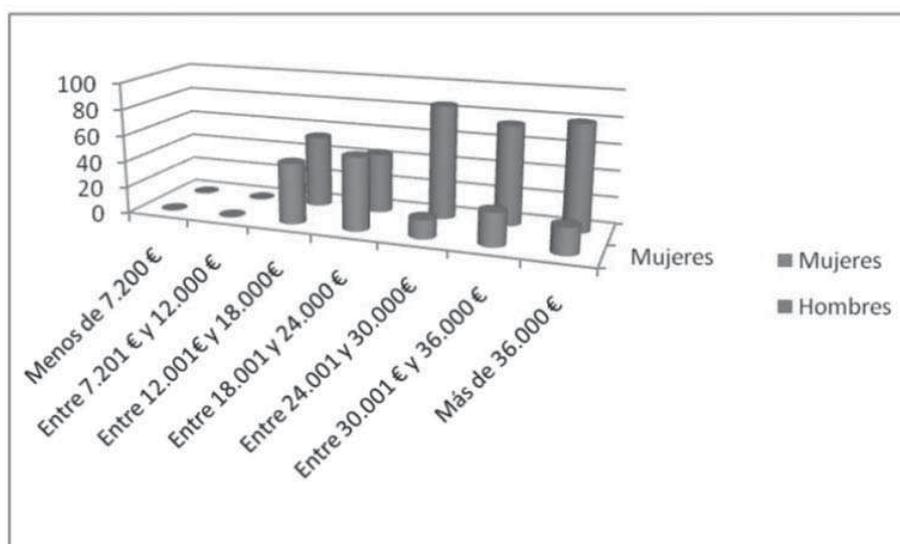
##### Distribución de mujeres y hombres por bandas salariales (Salarios base sin complementos)

Bases salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Menos de 7.200 €	33	41	48	59	81	100
Entre 7.201 € y 12.000 €		-		-	0	-
Entre 12.001€ y 18.000€		-		-	0	-
Entre 18.001 y 24.000 €		-		-	0	-
Entre 24.001 y 30.000€		-		-	0	-
Entre 30.001 € y 36.000 €		-		-	0	-
Más de 36.000 €		-		-	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>41</b>	<b>48</b>	<b>59</b>	<b>81</b>	<b>100</b>



### Distribución de mujeres y hombres por bandas salariales (Salarios base con complementos)

Bandas salariales con complementos	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Menos de 7.200 €	0	-	0	-	0	-
Entre 7.201 € y 12.000 €	0	-	0	-	0	-
Entre 12.001€ y 18.000€	16	46	19	54	35	44
Entre 18.001 y 24.000 €	11	55	9	45	20	25
Entre 24.001 y 30.000€	1	14	6	86	7	9
Entre 30.001 € y 36.000 €	2	25	6	75	8	10
Más de 36.000 €	2	20	8	80	10	13
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>80</b>	<b>100</b>



Las bases salariales son iguales para toda la plantilla y las diferencias se observan en la aplicación de complementos.

Tomando como referencia las tablas de bases salariales con complementos y calculando el sueldo medio de cada una de las franjas, se obtiene la información del sueldo bruto entre las mujeres, que es de 20.063€ euros y el de los hombres que es de 23.875€. En ese caso, la brecha salarial entre hombres y mujeres sería del 16%.

En la franja de salarios más altos (Más de 36.000 €) se encuentran 10 personas. La proporción representada por mujeres es de 20% y por hombres el 80%. Se amplía el número de hombres en relación a la media total de trabajadores hombres en la empresa (60%) y disminuye el de las mujeres (40%).

En la franja inmediatamente inferior (30.001€ y 36.000€), sucede algo similar, aunque disminuye un poco la diferencia. En este caso el porcentaje de mujeres es de 25% y el de hombres es el 75%.

Entre 24.001 y 30.000€, sucede algo similar, siendo la representación de trabajadores mucho más alta que la de las trabajadoras, es un proporción de 86% y 14%.

En la franja de entre 18.001 y 24.000 €, se invierte la situación. El 55% son mujeres y el 45% hombres. Aquí se sitúa un 25% de la plantilla total, lo cual refleja en una gran parte de trabajadoras reciben estos salarios.



En los salarios más bajos (menos de 18.000€) se encuentran la gran parte de la plantilla (el 44%). Siendo más alto el número de trabajadores 54% que el de las mujeres (46%) pero más cercano a las diferencias reales entre hombres y mujeres en la empresa.

La mayor parte de las mujeres (59%) están en la franja de menores sueldos (entre 12.000 y 18.000 euros) en la inmediatamente superior (18.000 y 24.000€). En esta última son mayoría que los hombres.

Las franjas de mayor nivel salarial (más de 24.001 euros), están ocupadas por 20 hombres y 5 mujeres.

La mayoría de la plantilla de la empresa se sitúa en las franjas inferiores a esta y el número de hombres y mujeres es bastante proporcional e igualitario con la presencia total en la empresa.

### Conclusiones

Se detecta una concentración de mujeres en los puestos de trabajo con salarios intermedios, sin acceder por igual que los hombres a las franjas superiores de retribución, lo que da lugar a la brecha salarial del 16%

El 84% de las mujeres perciben menos de 24.000 euros, mientras que entre los hombres, están en esa franja el 58%.

Por el contrario, en la franja de más de 24.000 euros, se sitúan el 42% de los hombres y solo el 16% de las mujeres.

Se puede deducir que los hombres ocupan puestos de mayor responsabilidad en la empresa y por ello reciben los salarios más altos.

Según el organigrama, se observa una paridad de género entre los niveles de mayor responsabilidad, Director 1 hombre y 1er Nivel, 4 hombres y 4 mujeres.

Esta paridad, no se corresponde con la distribución en las franjas de mayores sueldos, lo cual significa, que con el mismo nivel de responsabilidad, según el organigrama, los hombres reciben una mayor compensación a través de los complementos.

Podrían existir estereotipos de género en la empresa, a la hora de valorar los puestos de trabajo, o en el momento de la selección para cubrir determinados puestos más cualificados

## 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

### Responsabilidades familiares: número de hijas/os

N.º hijas/hijos	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
0	19	40	29	60	48	55
1	10	50	10	50	20	23
2	6	40	9	60	15	17
3 o más	1	20	4	80	5	6
<b>TOTAL</b>	36	41	52	59	88	100

Más de la mitad de la plantilla (55%), no tienen hijos/hijas.

Más de la mitad de la plantilla (55%), no tienen hijos/hijas.

De entre los que tienen hijos, la proporción entre hombres y mujeres, se mantiene proporcional respecto a su presencia en la plantilla, exceptuando en el caso de los que tienen 3 o más hijos, en el que solo encontramos a 1 mujer (20% de los de esta franja) y a 4 hombres (80% de los de esta franja).



La plantilla considera que:	Mujeres						Hombres					
	SI	%	NO	%	NO SÉ	%	SI	%	NO	%	NO SÉ	%
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	12	60	5	25	3	15	12	86	1	7	1	7
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	2	10	15	75	3	15	6	43	5	36	3	21

Solo el 10% de las mujeres y el 43% de los hombres de la plantilla, consideran que se conocen las medidas de conciliación disponibles aunque el 60% de las mujeres y el 86% de los hombres, cree que la empresa favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

No existe ningún protocolo que incorpore todas las medidas de conciliación laboral disponibles

### Conclusiones

Sería deseable elaborar y dar a conocer a la plantilla un Plan de conciliación familiar, con las posibles medidas de conciliación de las que puedan disponer.

Tanto la plantilla como la dirección de la empresa, consideran que la compañía favorece la conciliación (jornada reducida, flexibilidad horaria, teletrabajo), aunque se valora que el hecho de no tener que realizar horas extras, facilitaría también la conciliación.

Estas medidas, las utilizan más los hombres que las mujeres y sería adecuado realizar una sensibilización entre la plantilla sobre la importancia de compartir las responsabilidades de cuidados a familiares.

Existe una mejor valoración por parte de los hombres de la plantilla (86%) que por parte de las mujeres (60%).

### 6. Comunicación, imagen y lenguaje

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la empresa son: reuniones, presentaciones a la plantilla, correo electrónico, buzón de sugerencias e intranet.

Los canales internos de comunicación son: reuniones, correo electrónico, teléfono o presencialmente.

No se realizan campañas internas de comunicación, específicas de algún tema y se considera que la imagen interna y externa transmite los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa

No existe un protocolo o manual de instrucciones para el uso del lenguaje inclusivo.

No se han revisado los documentos internos de la empresa, carteles, organigrama, puestos de trabajos, con lenguaje no sexista. En el organigrama aparecen los puestos de trabajo en género masculino. Los departamentos también se definen con términos masculinizados. En la web de la empresa tampoco se utiliza el lenguaje igualitario

En la imagen corporativa (web) no hay referencias a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Si se hace referencia al bienestar general del personal a la preocupación por la calidad del producto y el cuidado del medio ambiente. También se hace referencia a iniciativas de tipos social.

### Conclusiones

Se necesita una guía para la utilización del lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de la empresa. En organigramas y definición de categorías y puestos de trabajo se utiliza un lenguaje sexista.



Aplicar el lenguaje inclusivo y la imagen igualitaria en toda la documentación interna y externa de la empresa.

Sería muy positiva la adaptación de los sistemas de comunicación externos desde la perspectiva de género, mediante el uso de lenguaje e imágenes que muestren la igualdad de oportunidades y fortalecer así el compromiso de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres.

## 7. Salud laboral

No se dispone de un estudio de riesgos laborales con perspectiva de género.

No se ha realizado formación en riesgos laborales, con perspectiva de género.

Se toman medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales dirigidas a las mujeres en los casos de embarazo y lactancia de acuerdo a las indicaciones del convenio colectivo.

No existen accidentes de trabajo y hay una misma proporción de incapacidad laboral entre mujeres y hombres en relación a la representatividad de cada uno de los sexos en la empresa.

## Conclusiones

Sería aconsejable realizar desde la perspectiva de género un estudio de riesgos laborales y formar a las personas con responsabilidades sobre un equipo de trabajo, sobre esta cuestión.

Difundir entre la plantilla y entre los manager, las medidas que puedan facilitar que en situaciones de embarazo o lactancia la mujer pueda desarrollar su trabajo en condiciones de seguridad.

## 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa está adscrita al convenio colectivo del campo de la provincia de Huelva mediante el cual los firmantes del convenio se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respeten la dignidad y derechos de las personas, así como a promover entre sus empresas asociadas la realización de protocolos propios para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En este momento no existe en la empresa un protocolo propio, pero si se manifiesta la intención de realizarlo próximamente. Mientras no esté vigente dicho protocolo se acogen al del convenio.

No se ha formado al personal de la empresa sobre los tipos de acoso sexual y por razón de sexo.

No hay un equipo o una persona de referencia en la empresa para atender a las posibles situaciones de acoso.

	Mujeres						Hombres					
	SI	%	NO	%	NO SÉ	%	SI	%	NO	%	NO SÉ	%
la plantilla considera que:												
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	12	60	6	30	2	10	9	64	5	36	0	0

El 60% de las mujeres y sólo el 9% de los hombres, opinan que sabrían que hacer y a quién dirigirse en caso de acoso, especialmente a su superior jerárquico. Hay una apreciación en las mujeres de saber a quién acudir, aunque consiste en un sistema no protocolarizado e informal.

## Conclusiones

Se necesita elaborar un protocolo del acoso sexual o por razón de sexo, designar a las personas responsables de garantizar el buen funcionamiento de dicho protocolo y comunicar y difundir la existencia del protocolo y el sistema de tramitación de posibles denuncias.

## 9. Cultura de empresa (RSC y Igualdad de Oportunidades)

En las respuestas de los cuestionarios realizados a la empresa se manifiesta la importancia de la RSC y el compromiso de que forme parte de la organización en todas sus acciones.

Existe un departamento de bienestar del trabajador que orienta al personal que realiza funciones agrícolas sobre los estándares necesarios que se han de cumplir para garantizar las condiciones laborales.



Existe también un área de comunidades sostenibles que vela por la aportación de la empresa en relación con el medio ambiente y comunidades con dificultades especiales.

Uno de los objetivos de Driscoll's es establecer directrices para tomar medidas de gestión de la igualdad y la diversidad con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, religión, raza, y orientación sexual. Todo ello con el objetivo de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos, que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad real de oportunidades.

Driscoll's declara que:

“Solo trabaja con proveedores que no solo se adhieren a las leyes locales aplicables sino que también muestran un compromiso con nuestros estándares laborales. Hay cero tolerancia para participar en las siguientes prácticas:

1. Trabajo infantil
2. Trabajo forzado
3. Trata de personas
4. Coacción, abuso y acoso
5. Condiciones de salud y seguridad que representan un riesgo inmediato para la vida.

Creemos que todos los trabajadores y agrícolas tienen derecho a ser tratados con el respeto, de que sus lugares de trabajo estén limpios y saludables, y que el empleo dentro del sistema Driscoll's brinda oportunidades de ingresos que cumplen o superan los estándares locales. Tenemos la esperanza de que nuestros esfuerzos nos permitirán seguir siendo humildes y mantener nuestra misión de deleitar continuamente a nuestros consumidores de bayas al alinearnos mejor con nuestros productores y clientes.”

la plantilla considera que:	SI	%	NO	%	NO SÉ	%	SI	%	NO	%	NO SÉ	%
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	8	40	8	40	4	20	13	93	0	0	1	7
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	17	85	1	5	2	10	5	36	4	28	5	36

La percepción entre las mujeres plantilla que han contestado el cuestionario sobre si se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades está dividida. Son igual número las que piensan que si y las que piensan que no. Hay 4 mujeres que no sabe. Entre los hombres la opinión de que si se tiene en cuenta es muy mayoritaria (93%).

En cuanto a si es necesario un Plan de Igualdad el 85 % de las mujeres opinan que si y el 36% de los hombre también lo creen necesario.

### Conclusiones

Se tendría que incluir los principios de igualdad entre los principios y objetivos estratégicos de la organización, así como en la política de la Responsabilidad Social Corporativa y a través de los manuales de buenas prácticas y de acogida.

Es importante transmitir la imagen de igualdad de trato y oportunidades entre las empresas y entidades con las que se trabaja o colabora.

Sería conveniente fomentar alguna campaña externa para favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Además se ha de revisar la imagen corporativa de la empresa incorporando el concepto de la igualdad de género.

### 2.9. MEDIDAS POSITIVAS A TOMAR

Según de los resultados obtenidos en el diagnóstico se deberían implantar ciertas medidas de mejora, con el fin de incrementar el aprovechamiento de las capacidades de todas las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres que forman parte de su plantilla; alcanzar un mayor grado de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, de ese modo, concurrir a las



medidas de promoción y reconocimiento previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

#### **2.10. MEDIDAS POSITIVAS APROBADAS POR EL COMITÉ DE IGUALDAD**

Con el fin de seleccionar las medidas definitivas y aprobadas por el comité de Igualdad, se junta un fichero Excel, separado por ámbitos y donde especificar los indicadores, responsables, calendarización.

#### **2.11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Un buen sistema de indicadores nos permitirá llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil.

La Comisión de Igualdad que se ocupará de:

1. Establecer una programación anual (plan de trabajo anual) con las acciones concretas a llevar a cabo, así como los plazos previstos.
2. Analizar de forma periódica los parámetros que componen el diagnóstico y su evolución.
3. Evaluar y analizar el grado de cumplimiento y consecución de objetivos del plan.
4. Resolver cuantas dudas, dificultades y discrepancias de aplicación hayan surgido.
5. Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
6. Cualquier otra acción dirigida a mejorar, complementar y actualizar el plan adaptándolo a la realidad legal y social.
7. Colaborar y apoyar el tratamiento de los casos de violencia de género.
8. Apoyar, en caso necesario, a la Comisión de Control de Discriminaciones, encargada de la Gestión de Quejas relativas a situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores (discriminación por razón de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo o discriminación por embarazo o maternidad).
9. Elaborar informes anuales de evaluación y seguimiento del plan.

Para llevar a cabo con la máxima eficacia los objetivos antes expuestos, la Comisión podrá desplazar, en los casos que se considere necesario, una persona, que actuará en calidad de Agente de Igualdad. Esta Comisión se reunirá con carácter anual, con independencia de las reuniones extraordinarias o específicas que sea necesario llevar a cabo.

#### **2.12. RECURSOS**

La gestión de este plan contará con recursos económicos específicos que se determinarán anualmente. Las partidas presupuestarias formarán parte de los informes de evaluación anuales que se realicen, y se plasmarán en las fichas de seguimiento.

Conceptos incluidos:

- Inversión de horas de trabajo por parte de la plantilla actual de la empresa.
- Fondos propios o externos limitados para su ejecución.
- Gastos por personal externo a la empresa que participe en la elaboración e implantación del plan.

#### **2.13. ANEXOS**

1. Fichas de medidas positivas definitivas
2. Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
3. Documento de compromiso de la empresa
4. Documento de constitución del comité de Igualdad



**BLOQUE III:  
FICHAS DE ACCIONES POSITIVAS**

**3.1. CONDICIONES LABORALES**

Ámbito	Objetivos	Acciones	Responsable	Fecha Prevista	Fecha final	Indicadores	Recursos
CONDICIONES LABORALES	Realizar un seguimiento de la contratación desde la perspectiva de género para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones laborales evitando discriminaciones por razón de sexo.	Actualizar anualmente los datos del diagnóstico referentes a condiciones laborales.	RRHH	mar-21		Revisión y actualización de diagnóstico.	Asesoría laboral
		Proporcionar los datos a la Comisión de Igualdad para analizar las desigualdades.	RRHH	mar-21		Entrega de la actualización a la comisión de igualdad.	Comunicación interna (e-mail y reunión presencial con el comité)
		Fomentar la contratación de mujeres en puestos de trabajo donde no están representadas (almacén y agrónomos), atendiendo características específicas de cada puesto y las condiciones de cada persona.	RRHH/ Managers	jul-22		Número de contratos nuevos desagregados por sexo y para puestos de trabajo con infra representación de mujeres.	Business Intelligence (aplicación de contratación y reporting)
		Se tenderá a equilibrar la presencia de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, animando a las mujeres a participar en promociones internas.	RRHH Managers	jul-22		Nº de promociones internas desagregadas por sexo y grupo profesional.	Comunicación interna y formación managers



### 3.2. ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

Ámbito	Objetivos	Acciones	Responsable	Fecha prevista	Fecha final	Indicadores	Recursos
<b>ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN</b>	Revisar los procedimientos de reclutamiento, selección y promoción para el acceso a la empresa, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, evitando discriminaciones de las personas de determinado sexo.	Diseñar procesos de selección y contratación desde una perspectiva de género que fomente el acceso a puestos de trabajo y grupos profesionales mas bien remunerados y evitar la feminización o masculinización.	RRHH People Services	mar-21		Redactar el documento.	Proceso actual para ser adaptado
		Dar a conocer la Guía de entrevistas entre las personas que intervienen en los procesos de selección.	RRHH Managers	mar-21		Facilitar la Guía de entrevistas a los responsables de contratación.	Comunicación interna a través de e-mail.
		Revisar el lenguaje y contenidos de las ofertas de empleo, eliminando el lenguaje sexista y no relacionadas con el puesto (estado civil, nombre y apellidos del cónyuge, número y edad hijos/as).	RRHH	mar-21		Nº de ofertas revisadas en relación al Nº de ofertas publicadas y editadas.	
		Difusión de las ofertas de los puestos vacantes entre toda la plantilla ampliando canales de información y especificando las condiciones y requerimientos del puesto.	RRHH	mar-21		Contabilización de las promociones realizadas y de a cuantas personas se ha informado de su existencia.	Comunicación interna (Berrynet, e-mail y tablón de anuncios).



## 3.3. FORMACIÓN

Ámbito	Objetivos	Acciones Positivas	Responsable	Fecha Prevista	Fecha final	Indicadores	Recursos
<b>FORMACIÓN</b>	Facilitar la participación de mujeres y hombres en acciones formativas, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo	Comunicación de las acciones formativas en todas las vías existentes para que la información llegue a todo el personal (concretar vías). Se hará público el Plan de Formación anual.	RRHH	jun-20		Indicar los canales por los que se comunica la formación.	Comunicación interna a través de tablón de anuncios, e-mail, intranet.
		Realizar formación específica para el equipo directivo y mandos intermedios, como agentes determinantes en la implementación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	RRHH	mar-21		N.º de acciones formativas. N.º de personas que realizan la formación.	Consultora de formación.
		Incorporar acciones de sensibilización y formación que contribuyan a aumentar el compromiso con la igualdad y faciliten las medidas contempladas en el plan para todas las trabajadoras y los trabajadores.	SEI (Belen)	mar-21		N.º de acciones formativas. N.º de personas que han realizado la formación.	News letter y comunicación interna (tablón de anuncios, e-mail, intranet).
		Fomentar entre las mujeres formación que tradicionalmente se ha realizado para ocupar puestos masculinizados.	RRHH Managers	dic-22		N.º de mujeres que realizan la formación.	Consultora de formación.



## 3.5. RETRIBUCIÓN

Ambito	Objetivos	Acciones	Responsable	Fecha prevista	fecha final	Indicadores	Recursos
RETRIBUCION	Integrar el principio de igualdad retributiva en la política salarial, eliminando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y garantizando un mismo salario para un mismo puesto de trabajo de igual valor.	Disponer de un registro salarial de toda la plantilla, desagregado por sexos, para conocer el impacto de los complementos salariales (desde una perspectiva de género) e informar de la realidad de los salarios de la plantilla, indicando el salario base, complementos salariales, extrasalariales y categoría o departamento al que pertenecen. Ha de ser accesible a los trabajadores vía sindical o personal.	People Services RRHH	jun-20			Información asesoría laboral y comunicación interna a través de la Berrynet. (esquema nomina). Comunicación al Comité de Empresa de la información disponible.
		Revisar anualmente brecha salarial entre mujeres y hombres en la plantilla mediante un estudio de la diferencia de ingresos totales entre hombres y mujeres.	People Services RRHH	mar-21			Nóminas.
		Revisar si los complementos responden a criterios objetivos, justificados y neutros desde una perspectiva de género.	People Services RRHH	mar-21			Nóminas.



### 3.6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Ámbito	Objetivos	Acciones	Responsable	Fecha prevista	fecha final	Indicadores	Recursos
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en los derechos de conciliación y corresponsabilidad.	Recopilar y sistematizar en un único documento todos los derechos y medidas previstas en la normativa laboral y las implantadas por la empresa para favorecer el equilibrio de la vida personal y laboral.	RRHH People Services	may-20		Realización del documento.	Actualización manual del Empleado.
		Ampliar las medidas de conciliación laboral, (Flex Time if possible)	RRHH Dirección	jun-21		Nº de medidas incorporadas. Enumerar medidas y servicios.	
		Definir la forma de solicitud de utilización de medidas de conciliación, así como los requisitos para su concesión, garantizando la transparencia y objetividad del proceso.	RRHH People Services	may-20		Protocolo de solicitud y concesión de las medidas.	Manual del Empleado.
		Establecer un canal de recogida de propuestas de la plantilla sobre medidas de conciliación.	RRHH People Services	jun-20		Nº de propuestas recogidas.	Comunicación interna (buzón de sugerencias, e-mail, personalmente)
		Fomentar el uso de medidas de conciliación en los hombres, garantizando que no se penalicen a las personas trabajadoras que hagan uso de ellas.	RRHH	jun-21		Nº de hombres que hagan uso.	Manual del Empleado.



## 3.7. COMUNICACIÓN

Ambito	Objetivos	Acciones	Responsable	Fecha prevista	Fecha final	Indicadores	Recursos
<b>COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE</b>	Garantizar que la comunicación en la empresa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.	Informar a la plantilla de la empresa del plan de igualdad y de las medidas que contiene.	People Services RRHH Managers	may-20		Documento de comunicación de la implantación del plan de igualdad.	Comunicación interna (Berrynet, e-mail)
		Informar al nuevo personal contratado del plan de igualdad, incorporándolo en el manual de acogida o en otro documento que se entregue en el momento de la contratación.	People Services	dic-20		Manual de acogida u otro documento.	Manual del Empleado.
		Potenciar para la plantilla, el uso del buzón de sugerencias y del tablón de anuncios como canales de comunicación.	RRHH People Services	jun-20		Nº de sugerencias recogidas.	Comunicación interna (e-mail)
		Revisar e introducir el lenguaje inclusivo en la documentación de la empresa en todos los ámbitos (Acceso, contratación, formación...).	RRHH Comité de igualdad	dic-21		N.º de documentos revisados.	
		Realizar alguna acción o campaña para difundir el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, la lucha contra la violencia de género, etc.	RRHH Office Support	dic-22		N.º y tipología de acciones realizadas.	Office Support
		Divulgar entre los empleados información relativa al Plan de Igualdad	Office Support	oct-20			Comunicación interna (Berrynet, correo electrónico)



## 3.8. SALUD LABORAL

Ámbito	Objetivos	Acciones	Responsable	Fecha prevista	Fecha final	Indicadores	Recursos
SALUD LABORAL	Introducir la perspectiva de género en la protección de la salud laboral y en la prevención de riesgos laborales	Identificación de los riesgos de los puestos de trabajo que desarrollan hombres y mujeres con perspectiva de género.	Servicio de prevención	dic-21		Protocolo riesgos laborales con perspectiva de género.	
		Realización de un análisis de los puestos de trabajo para prevenir situaciones de riesgo en caso de embarazo y lactancia y previsión de tareas alternativas.	Servicio de prevención	dic-21		Nº de puestos de trabajo analizados desde la perspectiva de riesgos N.º de tareas previstas.	
		Conceder los permisos a las trabajadoras embarazadas para asistir a cursos sobre preparación al parto.	RRHH People Services	dic-21		Nº de permisos concedidos en relación al Nº de mujeres embarazadas.	Manual del Empleado. Comunicación interna (People Services)

## 3.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ámbito	Objetivos	Acciones	Responsable	Fecha prevista	Fecha final	Indicadores	Recursos
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Promover actuaciones y condiciones que eviten el acoso sexual o por razón de sexo, garantizando el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo.	Declaración de la empresa rechazando el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Consultora de igualdad Dirección	may-20		Documento de compromiso de la empresa	Consultora de igualdad
		Establecimiento de un protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, en el que debe quedar explícito, a quién y cómo se ha de presentar la denuncia; las conductas punibles, la tramitación, medidas cautelares y régimen disciplinario y sancionador.	Consultora de igualdad RRHH	nov-20		Realización del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Consultora de igualdad
		Difundir el protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, y el acoso laboral en todos los centros de trabajo de la empresa.	RRHH	dic-20		Difusión en todos los centros de trabajo.	Manual del Empleado y comunicación interna (e-mail, tablón de anuncios, Berrynet)
		Formar sobre cómo actuar y como tratar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo al comité de igualdad.	Consultora de Formación RRHH	mar-21		Porcentaje de personas del Comité de Igualdad, formadas.	Consultora de formación



### 3.10. CULTURA DE EMPRESA

Ambito	Objetivos	Acciones	Responsable	Fecha prevista	Fecha final	Indicadores	Recursos
CULTURA DE EMPRESA	Fundamentar los valores de la empresa en la igualdad entre hombres y mujeres.	Actualizar los principios de igualdad en la Responsabilidad Social Corporativa, a través de los manuales de buenas prácticas y de acogida.	SEI (Belén)	dic-21		Documentos de RSC, manual de acogida..	
		Utilizar el lema "Entidad colaboradora en igualdad entre mujeres y hombres" en todas las campañas de publicidad de la empresa, una vez hecho el correspondiente registro.	Office Support Departamento de Comunicación	dic-23		Cuantificar las ocasiones en las que se utiliza el lema.	

## BLOQUE IV: PROTOCOLO DE ACOSO

### 4.1. OBJETIVOS

El objeto de este protocolo, es el de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización, adquiriendo los siguientes compromisos:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.



## 4.2. MEDIDAS

El diseño e implantación del “Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo” implica el desarrollo de las siguientes medidas:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración del Comité de Igualdad de la Empresa.

## 4.3. SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, o por imperativo legal, son las siguientes:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito y ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación. Además, será obligatoria la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la empresa y de la sociedad.

## 4.4. TIPOS DE PROCEDIMIENTOS Y FORMAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL

Se recomienda que, todo trabajador/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario/a que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada por la Dirección, al Comité de Igualdad o a la persona responsable de Recursos Humanos, o en su caso a la persona responsable de su departamento.

### 1. Procedimiento informal.

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona responsable para la tramitación de denuncias tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. La comunicación debe notificarse en un plazo de 2/3 días a la Jefatura de Personal quién convocará una reunión de grupo o formará una comisión para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días. Se nombrará a una persona encargada de la instrucción del



expediente, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento. En un plazo de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

## 2. Procedimiento formal

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso. Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales (dirigirse directamente al acosador o a través de un compañero o asesor confidencial) hubieran fracasado o no fueran recomendables. El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citada, si se hubiera creado.

Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, si se hubiera creado para el procedimiento informal, en un plazo no superior a 4 días naturales.

Se activará una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla.

La fase instructora no podrá tener una duración superior a 15 días naturales. Esta fase finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que serviría para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla.

El trámite de alegaciones será de 7 días naturales. El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de 20 días naturales.

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Una vez transcurridos, como máximo, los 20 días naturales, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante el órgano judicial competente.



**DENUNCIA**

Fecha y lugar:

La denuncia será atendida de manera confidencial, iniciando el proceso y seguimiento según el Protocolo de Acoso para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual. Los datos personales solicitados son indispensables para la formalización de la denuncia. Asimismo, es esencial que la información proporcionada sea veraz y oportuna.

DENUNCIA SOLICITANTE Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

- Persona afectada  
 Representante de la plantilla Recursos Humanos  
 Otros

SOLICITUD Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

- Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.  
 Por procedimiento informal  
 Por procedimiento formal

TIPO DE ACOSO Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

- Sexual  
 Por razón de sexo  
 Otras discriminaciones

Especifique:

---

---

Datos personales del AFECTADO(A):

Nombre completo: \_\_\_\_\_

NIF: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_

Datos del AFECTADO(A) respecto a la organización:

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Centro de Trabajo: \_\_\_\_\_

Departamento, Unidad, Área de desempeño: \_\_\_\_\_

NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS Describa -en orden cronológico- las conductas manifestadas por el (la) DENUNCIADO(A) que avalarían esta denuncia, indicando nombre(s) de DENUNCIADO(S/AS), lugares, fechas, horas y relato de los efectos de esta situación (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta) \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---



**Me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia.**

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las \_\_\_\_ horas del día de la fecha.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201

Firmado:

**COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Don/Doña, \_\_\_\_\_, mayor de edad, con NIF \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por el \_\_\_\_\_, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

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

Asimismo, declaro que he sido informado por el \_\_\_\_\_, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201

Firmado:

**RESPONSALIBIDAD DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

En representación de la entidad:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

En representación legal de la plantilla o en su defecto de las propias trabajadoras y trabajadores:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Entidad externa que colabora en la elaboración e implantación del Plan de Igualdad: SENDA GESTIÓN

NIF: \_\_\_\_\_

DOMICILIO: \_\_\_\_\_ PROVINCIA: MURCIA

TFNO. CONTACTO: 968204734 CORREO ELECTRÓNICO: info@sendaformacion.com

---

**AYUNTAMIENTO**  
**LA PALMA DEL CONDADO**  
**RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA**

Vista la Resolución de Alcaldía n.º 0372/2020, de fecha 12 de marzo, de adopción de medidas extraordinarias, como consecuencia de las situaciones de riesgo provocadas por el COVID-19. (Coronavirus).

Considerando que con fecha 21 de junio, concluye el Estado de Alarma Sanitario, decretado por Real Decreto 963/2020 de 14 de marzo.

En uso de las facultades que me confiere en el artículo 21 de la ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, HE RESUELTO:

PRIMERO: Dejar sin efecto o revocar las medidas extraordinarias adoptadas en la Resolución n.º 0372/2020, de fecha 12 de marzo en la medida en que sean compatibles con la nueva normalidad, reguladas por Real Decreto n.º 555/2020, de 5 de junio y Decreto-ley 17/2020, de 19 de junio.

SEGUNDO: Reanudar la tramitación del Expediente y la actividad Administrativa así como la celebración de pruebas selectivas en curso y pendientes de celebración.

TERCERO: Se convoca a los aspirantes relacionados en el Decreto 281/2020, de 24 de febrero y miembros de los Tribunales para el ejercicio en llamamiento único, comenzando por la letra Ñ, siendo excluidos de los procesos selectivos quienes no comparezca, para el día 6 de julio en el Ayuntamiento de La Palma del Condado, en la Plaza de España n.º 14, siendo los primeros exámenes, a las siguientes horas de la mañana indicada, según las plazas:

- ARQUITECTO MUNICIPAL,..... a las 9,00 horas.
- ARQUITECTO TÉCNICO MUNICIPAL ..... a las 11,00 horas.
- ADMINISTRATIVO CONTABLE ..... a las 11,00 horas.
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO ACTIVIDADES DEPORTIVAS..... a las 9,00 horas.



CUARTO: Por parte del Ayuntamiento se adoptaran las medidas oportunas de protección frente al COVID-19, en atención a la normativa en vigor en el momento de la realización de las pruebas, no obstante cada uno de los aspirantes sera provisto de su material propio de protección así como el material necesario para a realización de la prueba.

De conformidad con la Base 7.5, apartado de la convocatoria desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de setenta y dos horas y máximo de cuarenta y cinco días hábiles .

QUINTO: Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en el Tablón de Anuncios y Sede Electrónica <http://lapalmadelcondado.sedelectronica.es> del Ayuntamiento, la lista definitiva de los aspirantes admitidos y excluidos, a los efectos oportunos, así como la designación del tribunal y la fecha de convocatoria.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde, en La Palma del Condado, a 23 de junio de 2020.- EL ALCALDE. Fdo. Manuel García Félix.

---

