

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA MUNICIPAL DE LIMPIEZA DE COLEGIOS Y DEPENDENCIAS MUNICIPALES S.A.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al personal que en cada momento presten sus servicios en la Empresa Municipal de Limpieza de Colegios y Dependencias Municipales, S.A., con excepción de la persona que ostente el cargo de dirección / gerencia.

Los grupos profesionales y su descripción figuran en el anexo I del presente convenio.

En el Anexo II de este convenio se incorpora Compromiso de la Empresa Municipal de Limpieza de Colegios y Dependencias Municipales, S.A., en la Gestión del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales (Colectivo LGTBI)

La empresa deberá respetar los puestos de trabajo de todo el personal donde presten sus servicios, salvo cuando el cambio de puesto de trabajo venga motivado por necesidades del servicio y por motivos de organización.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación a todo el territorio local donde se desarrollen las actividades de la Empresa Municipal de Limpieza de Colegios y Dependencias Municipales, S.A.

Artículo 3. Ámbito temporal.

En relación a la vigencia del presente convenio colectivo, éste será de CUATRO años. El convenio permanecerá en vigor en tanto en cuanto no se firme uno nuevo y estará vigente desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Este convenio se considerará denunciado a todos los efectos, automáticamente, al final de su vigencia.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Se constituirá una comisión paritaria para decidir en el ámbito de sus competencias, las cuestiones que se deriven de la ampliación o interpretación del presente convenio.

Dicha comisión estará constituida por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa. Tanto la empresa como los trabajadores/as, podrán nombrar un asesor cada una de las partes.

Las funciones de la comisión paritaria serán:

- 1.- Interpretación de los preceptos del presente convenio.
- 2.- Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.
- 3.- Todas aquellas funciones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes y tienda a la mayor eficacia del presente convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexo, que forman parte del mismo.
- 4.- Alcance temporal de la Comisión: La comisión permanecerá vigente mientras lo esté el presente convenio.
- 5.- Composición: La comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores/as miembros del comité de empresa, e igual número de representantes por parte de la empresa.
- 6.- Ambas partes, tanto representantes de los trabajadores/as como empresa, estarán legitimados para convocar las reuniones de la comisión paritaria, cuando surjan temas que necesiten de aclaración o interpretación, en cumplimiento del convenio.
- 7.- El procedimiento a seguir para realizar las convocatorias de las reuniones de la Comisión será el siguiente: La parte que convoque deberá comunicarlo a la otra parte con una antelación de siete días naturales, debiendo informar acerca del orden del día.
- 8.- Los dictámenes de la comisión paritaria son vinculantes para las partes sin perjuicio de su revisión judicial.

Artículo 6. Tabla salarial y revisión salarial.

Las retribuciones salariales para el año 2024 y los siguientes años son:

TABLA SALARIAL AÑO 2024					
categoría profesional	salario base	plus convenio	plus extrasalarial	plus actividad	plus asistencia
Grupo I					
Titulado Grado Superior	1.598,87	82.85	220,20	86,73	166,29
Titulado Grado medio	1.472,75	82,85	220,20	86,73	166,29
Grupo II					
Oficial Admón.	1.379,59	82.85	220,20	86,73	166,29
Aux. Administrativo	1.094,41	82.85	220,20	86,73	166,29
Grupo III					
Encargado de Zona	1.232,30	82.85	220,20	86,73	166,29

Encargado de Sector	1.191,59	82.85	220,20	86,73	166,29
Responsable de Equipo	1.031,40	82.85	220,20	86,73	166,29
Responsable de Almacén	1.031,40	82.85	220,20	86,73	166,29
Grupo IV					
Especialista	37,57	3,62	10,27	2,89	7,54
Conductor-Limpiador	37,57	3,62	10,27	2,89	7,54
Peón especialista	34,35	3,62	10,27	2,89	7,54
Limpiador/a	33,59	3,62	10,27	2,89	7,54

Para cada uno de los años de vigencia de este convenio, el incremento salarial por todos los conceptos retributivos recogidos en la tabla salarial, serán los que resulten de las variaciones que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para ese año para los gastos de personal al servicio del sector público.

Artículo 7. Remuneraciones.

Las remuneraciones establecidas en el presente convenio están constituidas por los siguientes conceptos:

Salario base del convenio.

Plus extrasalarial:

Este plus se devengará por días de asistencia en concepto de indemnización o suplido por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral de mantenimiento de vestuarios (ropa de trabajo), no computándose a los efectos de pagas extraordinarias, antigüedad.

Plus convenio:

Este plus se devengará por día de asistencia, y será considerado como plus de asistencia para el personal del grupo I y II y como plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad para el grupo III y IV.

Antigüedad:

La cuantía del complemento personal de antigüedad consistirá en aplicar sobre el salario base del convenio los porcentajes que se especifican en la tabla siguiente, que consistirán en trienios hasta un total de cuatro, y a partir de los mismos, se aplicarán quinquenios.

	AÑOS	% SOBRE S.BASE
	3	5 %

CUATRO TRIENIOS	6	9 %
	9	13 %
	12	17 %
QUINQUENIOS	17	21 %
	22	25 %
	27	29 %
	32	33 %
	37	37 %
	42	41 %
	47	45 %

Plus Actividad:

Este plus se devengará todos los días del año y será de cuantía diaria sin descuento de los días de disfrute de las licencias retribuidas recogidas en el artículo 13 del presente convenio. Tendrá la consideración de plus para retribuir las tareas realizadas con la nueva metodología de trabajo implantada en la empresa.

Además, este plus se computará a efectos de las pagas extraordinarias de Julio, Navidad y marzo a razón de treinta días.

Este plus se cobrará en vacaciones.

Plus Asistencia:

Este plus se devengará por día de asistencia para todos los trabajadores/as. Por tanto, este plus no se cobrará durante el disfrute de las licencias recogidas en los artículos 13 y 14 de presente convenio.

El salario base, el plus convenio, el plus actividad y plus de asistencia cotizarán a la seguridad social, así como la antigüedad.

El Plus extrasalarial cotizará con arreglo a la legislación vigente.

Plus de disponibilidad:

Este plus es de nueva creación:

Este plus se devengará por día de asistencia al trabajo, su cuantía será de 5 euros diarios, será cotizable y se pagará para compensar la disponibilidad del trabajador para ser llamado por la empresa en cualquier horario para cubrir todas las incidencias, incluidos los imprevistos de sustitución. Este plus se abonará a aquellos trabajadores fijos y fijos discontinuos que teniendo un contrato a tiempo parcial realizan las sustituciones diarias.

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de la empresa y los trabajadores/as.

Sin merma de la facultad organizativa de la empresa, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de información,

etc. en lo relacionado con la organización del trabajo de conformidad con la legislación vigente.

La empresa deberá informar previamente de los nuevos sistemas que se pretendan implantar, al comité de empresa.

Artículo 9. Plantilla.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta prestación de los servicios que la empresa tenga adjudicados o contratados en cada momento.

Por tanto, y atendiendo a las necesidades del servicio a desarrollar y a la estructura de la plantilla de la empresa, esta realizará los contratos de trabajo necesarios atendiendo a la necesidad del servicio a cubrir y ajustándose la jornada de dicho contrato a la necesidad de cada servicio, con la finalidad de poder atender con la mayor eficacia y al menor coste posible dicho servicio. Dichos contratos, en todo caso, deberán regirse por la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 10. Nóminas y finiquitos.

Las nóminas mensuales serán abonadas por la empresa entre los días 1 y 3 de cada mes, siendo obligación el ser entregadas por la empresa a todos los/as empleados/as, especificando con toda claridad, los conceptos retributivos que figuren en las mismas, con el fin de que puedan ser interpretadas por todo el personal.

La empresa se compromete a entregar a los/as trabajadores/as que cesen en la misma, el correspondiente recibo de liquidación, que deberá contener de forma detallada los conceptos salariales y extrasalariales correspondientes, quedando bien definido que la liquidación sólo se entiende a los conceptos que figuren en la misma.

Artículo 11. Jornada de trabajo, horarios de trabajo y descanso diario.

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales de lunes a viernes. En este párrafo se ha suprimido lo del Real Decreto Ley 20/2011 y demás, no siendo ya de aplicación.

Para el personal que realice su jornada de trabajo en distintos centros, el tiempo que deban emplear en los traslados de un centro a otro, será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

No se considerará tiempo efectivo de trabajo en jornadas partidas, el que se invierta en la reanudación de dicha jornada.

Los trabajadores/as que realicen su trabajo en jornada completa y de forma continuada durante el día, tendrán derecho a un descanso de 30 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo. La empresa establecerá la hora en que se disfrutará de este descanso de 30 minutos en función de las necesidades de organización y de realización del servicio de cada centro.

De conformidad con el acuerdo alcanzado con el Comité de Empresa en fecha 23 de febrero de 2016, los trabajadores que realicen el trabajo en jornada completa partida podrán disfrutar de un descanso de 15 minutos que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, con sujeción a los siguientes requisitos:

-Los 15 minutos de descanso se disfrutarán en la jornada que tenga mayor número de horas asignadas de trabajo, que podrá ser en la mañana o en la tarde.

-La empresa establecerá con cada trabajador/a el horario en que podrá disfrutar del descanso.

-El trabajo asignado será el mismo, no teniendo reducción de tareas por los 15 minutos de descanso.

-El descanso se hará dentro del centro de trabajo, que no podrá ser abandonado por el trabajador.

-En ningún caso los 15 minutos se podrán utilizar para entrar más tarde o salir antes del horario establecido de cada trabajadora/a, ya que será un descanso durante la jornada de trabajo.

-En ningún caso podrán acumularse más de 15 minutos de descanso en la misma jornada.

-La continuidad del uso de este descanso está supeditada al buen uso que cada trabajador/a haga del mismo, de forma que si se detecta un mal uso el/la trabajador/a podría perder este derecho.

La festividad patronal para los trabajadores/as que realicen su trabajo en los centros escolares, será el día que la Junta de Andalucía establezca como día de la comunidad educativa (día del maestro).

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables, sin que ello represente una reducción del salario. Si estos días coinciden con el fin de semana, la libranza pasará al día laborable inmediatamente posterior.

El horario de limpieza de cada centro de trabajo que la empresa tenga adjudicado o contratado se establecerá por la misma adaptándose a las necesidades de limpieza de cada uno de los centros, con la finalidad de realizar el trabajo de la manera más racional y eficaz posible, según determine la empresa. En todo caso, la empresa intentará realizar el trabajo de jornada de tarde de 14:00 a 21:00, siempre que atendiendo a las necesidades del servicio se pueda realizar el trabajo de limpieza sin ningún tipo de perjuicio, retraso o deterioro para la empresa, por motivo de que se realicen clases en horario de tarde en los centros, o bien, se realicen actividades extraescolares o de cualquier otra índole.

En el caso de realizar horas nocturnas, se regulará según se establezca en la legislación vigente. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo 12 horas de intervalo.

De conformidad con el acuerdo alcanzado con el Comité de Empresa de fecha 16 de julio de 2.018, en los periodos en los que no hay actividad escolar, es decir, Vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa, El Rocío y Fiestas Colombinas; el horario se reduce a 5 horas diarias y será de 8:00 a 13:00 horas para toda la plantilla.

Existirá una jornada reducida de 6 horas diarias desde el 1 de junio al 30 de septiembre de cada año, que será de 7:30 a 13.30 en horario de mañana con carácter general, adecuándose al horario escolar en los periodos lectivos en los centros docentes; y de 14:00 a 20:00 en horario de tarde. A los trabajadores que tengan jornada partida se les adaptará el horario con comunicación a cada uno de ellos.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables, que serán de los días proporcionales para los fijos-discontinuos y eventuales en función al tiempo de trabajo, y serán abonadas en función del salario base del presente convenio, antigüedad, plus de convenio (plus de toxicidad y penosidad o bien plus de asistencia, según corresponda en cada caso), plus extrasalarial y plus actividad.

Si por necesidades de organización del trabajo, en aras a ofrecer un servicio de limpieza adecuado, el trabajador/a no pudiera disfrutar de las vacaciones en su totalidad, esos días pendientes serán establecidos de común acuerdo entre empresa y trabajador para que los disfrute en otra fecha.

El calendario de vacaciones se elaborará y se comunicará al Comité de Empresa antes del día 31 de marzo de cada año.

El periodo de disfrute de las vacaciones para el personal fijo está comprendido entre los meses de mayo a septiembre y durante el mes de diciembre. Los fijos discontinuos y eventuales disfrutarán de sus vacaciones durante los días no lectivos del curso escolar, pactándose con la empresa los días que excedieran de éstos, debiéndose repartir entre los dos semestres del año.

El personal que sea necesario deberá incorporarse el día 23 de agosto o los días siguientes para la limpieza de los edificios, de manera tal que debe mediar un periodo mínimo de 11 días laborables para la limpieza de cara al inicio de cada curso escolar.

Bolsa de vacaciones.-

Se abonará a todos los trabajadores una bolsa de vacaciones en el mes de junio de cada año. Su importe será de 120 euros para los trabajadores fijos y en proporción a las vacaciones devengadas para los fijos-discontinuos y eventuales, y cotizará en el mismo mes de su abono.

Artículo 13. Licencias retribuidas.

Se estará a lo regulado por el art.37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el disfrute de estas licencias se requiere justificación documentada, y deberá ser comunicada cuando sea posible a la empresa al menos el día antes del disfrute, para poder realizar la sustitución.

Se establecen las siguientes especificaciones y ampliaciones para los trabajadores/as afectados por el presente convenio:

- En el permiso de los 15 días naturales en caso de matrimonio, serán estos naturales y consecutivos. Del mismo modo se hace extensivo este permiso a las parejas de hecho, iniciándose el periodo de disfrute del mismo el primer día laborable para el trabajador/a.

Si el trabajador/a contrae matrimonio en día laborable, el periodo de disfrute comienza el mismo día de la boda, o de la fecha en que se produzca la resolución administrativa de la inscripción como pareja de hecho, si por el contrario, se celebra en fin de semana, se traslada el permiso al primer día laborable que tenga.

- Cinco días laborables por el nacimiento de hijo o nieto y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Será necesario para su disfrute la presentación del certificado, informe o justificante médico correspondiente que deberá contar con la firma del facultativo que corresponda. Asimismo, será necesario presentar la justificación pertinente que acredite fehacientemente el parentesco. En ningún caso el permiso del trabajador podrá ser superior al de hospitalización o reposo domiciliario del familiar afectado. Se procederá a un oportuno control de la duración de los mismos a través de la petición de la documental médica oficial que acredite la justificación de la extensión de los días de reposo o ingreso hospitalario.
- Podrán además disfrutar del permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario de parientes de tercer grado por consanguinidad o afinidad, aquellos trabajadores que acrediten la inexistencia de parientes por consanguinidad o afinidad de menor grado del familiar de que se trate. El mismo derecho tendrán los tutores o curadores respecto de sus tutelados o sometidos a curatela. En caso de fallecimiento de familiares de tercer grado y de los tutelados o sometidos a curatela, se podrá disfrutar en todo caso de un permiso de un día, que se ampliará hasta tres días cuando el fallecido tuviera su residencia a más de 300 kilómetros de Huelva.
- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, debiendo justificar documentalmente haber concurrido a ellos.
- Por matrimonio de un hijo, de un hermano, padres y nietos, y previa justificación, un día para asistir a la boda.
- Dos días por cambio de domicilio debiendo documentar fehacientemente tal hecho.
- Por asuntos propios ocho días. Los trabajadores/as eventuales tendrán derecho a los días por asuntos propios que correspondan en proporción a los días trabajados durante el año.

Los trabajadores fijos que trabajan los 12 meses del año tendrán derecho al disfrute de un día más de asuntos propios, es decir podrán disfrutar de un total de 9 días al año.

A este respecto, los días por asuntos propios no podrán ser concedidos a más del 10% de la plantilla simultáneamente el mismo día. En el caso de que las solicitudes de estos días superen dichos porcentajes se admitirán en función del orden de entrada de la solicitud, debiendo el trabajador/a en todo caso presentarla por correo electrónico a la empresa dentro del mes anterior a la fecha solicitada. El inicio del periodo para poder realizar la solicitud se entenderá iniciado a las 9.00 horas del mismo día del mes anterior y finalizado a las 9:00 horas del día anterior al solicitado.

- Licencia médica: El tiempo necesario para consultas médicas de especialistas de la seguridad social, del propio trabajador/a, sus hijos menores de edad o discapacitados y padres o cónyuges que posean algún grado de discapacidad, así como personas sobre las que algún trabajador/a ostente la tutela judicial.

Para el resto de consultas médicas (médico de cabecera de la seguridad social, especialistas privados, etc.) se establece las siguientes condiciones:

- Este permiso se concederá tanto para el propio trabajador/a, sus hijos menores de edad y padres o cónyuges que posean algún grado de discapacidad y dependencia, así como personas sobre las que algún trabajador/a ostente la tutela o curatela judicial.
- El disfrute de dicha licencia está limitada a un máximo de 10 horas anuales, con un límite máximo diario de tres horas. El exceso de tres horas diarias se computará como licencia no retribuida y por tanto deberá ser recuperada por el trabajador/a.
- El tiempo computable para establecer los límites anteriores, es desde la hora de salida del centro de trabajo hasta su regreso al centro de trabajo.

En ambos casos el trabajador/a deberá presentar el correspondiente justificante médico de asistencia a consulta, indicando si es posible la hora de entrada y salida.

Artículo. 14. licencia no retribuida

Los trabajadores/as fijos tendrán derecho a permiso sin retribuir de uno a seis meses, demostrando documentalmente y fehacientemente la necesidad. Durante este período causará baja en la seguridad social, si bien su situación se procurará que quede asimilada al alta.

Este tipo de permiso no podrá ser concedido a más de un 9% de la plantilla de la empresa simultáneamente, y una vez finalizado no podrá volver a ser solicitado de nuevo en el plazo de un año. Al terminar este permiso, el trabajador/a se incorporará al puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad.

Así mismo, podrán solicitar permiso sin retribuir, para asistir a exámenes a partir de la tercera convocatoria, siendo éstos de jornada completa y un máximo de cuatro días.

Esta licencia podrá denegarse o revocarse total o parcialmente aun habiendo sido concedida, si por necesidades del servicio, resultara imprescindible la reincorporación del trabajador/a para no menoscabar el normal desempeño de la actividad de la Empresa.

Artículo 15. Excedencia.

Todos los/as trabajadores/as con antigüedad de un año en la empresa, tendrán derecho desde cinco meses hasta cinco años de excedencia continuada.

Así mismo, el personal podrá solicitar excedencia con reingreso inmediato y reserva del puesto, por un período de un año a tres años, en caso de cuidado de hijo.

También se podrá solicitar excedencia de seis meses a cinco años con reserva del puesto de trabajo cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Tener un mínimo de diez años de antigüedad en la empresa.
- b) No encontrarse en esta situación de excedencia más del 2% de la plantilla estructural de la empresa.

Este artículo se complementa con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año 2000.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

a) Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad serán a razón de 30 días y habrán de ser abonadas en razón del salario base del convenio, plus actividad y antigüedad.

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán el día 10 de Julio y el día 10 de diciembre respectivamente.

En el supuesto de la paga de navidad, para los trabajadores que finalicen su contrato entre el 10 de diciembre y el 31 de diciembre, se le descontará de su finiquito, la cuantía abonada por ese periodo en la paga de navidad.

La gratificación de julio se devengará desde el 1 de julio al 30 de junio y la de diciembre desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Estas pagas se abonarán completas con independencia de que el trabajador/a haya o no causado baja por IT en el periodo de su devengo.

b) Se abonará una gratificación extraordinaria de 150 euros anuales a aquellos trabajadores fijos y fijos discontinuos que no hayan estado incurso en ningún proceso de incapacidad durante el año considerado de enero a diciembre ambos inclusive.

Esta gratificación aumentará hasta 250 euros si además de no haber estado incurso en ningún proceso de incapacidad, el trabajador/a no hubiere disfrutado de más de cinco días de permisos retribuidos en el mismo año por cualquier causa (excepción hecha de las vacaciones), y aumentará hasta 400 euros anuales si además de no haber estado incurso/a en ningún proceso de incapacidad, los días de permiso retribuido disfrutados en el año no hubieran excedido de dos. En el caso de trabajadores fijos, los días de permiso retribuido disfrutados podrán ser de seis días anuales para la gratificación de 250 euros, y de tres días anuales para la de 400 euros, siempre que no fuera preciso acudir a la contratación temporal para la sustitución del trabajador en ese día adicional.

Estas gratificaciones se abonarán en el primer trimestre del año siguiente, una vez analizado el cumplimiento de los requisitos exigidos en el año anterior y cotizará en el mes de su abono.

Artículo 17. Paga de Marzo

PAGA DE MARZO: Esta gratificación será de 30 días a razón del salario base del convenio, plus de actividad y antigüedad, y se abonará prorrateado, mensual o trimestralmente a opción de la empresa a lo largo del año natural de su devengo.

La empresa podrá optar entre abonarla en la forma anteriormente expuesta o de una sola vez el día 10 de marzo del año siguiente a su devengo.

Esta paga se abonará completa con independencia de la posible situación de I.T. del trabajador.

Artículo 18. Plus de transporte.

Se establece un plus de compensación de transporte en la cuantía del valor de dos billetes ordinarios de autobús urbano en cada momento por días trabajados efectivamente. No se devengará los días de falta de asistencia por cualquier motivo, incluso enfermedad. No se

tendrá en cuenta los días de licencias establecidas en este convenio. En caso de incremento de los billetes, la subida será abonada a partir del primer día del mes siguiente.

Aquellos trabajadores/as que tengan jornada completa de 35 horas semanales y realicen su jornada de trabajo en jornada partida en horario de mañana y tarde, tendrán derecho a cuatro billetes de autobús.

Aquellos trabajadores/as que tengan la jornada de trabajo de media jornada y realicen ésta de forma fraccionada tendrán derecho a cuatro billetes de autobús diario.

Aquellos trabajadores/as que realicen horas complementarias y ello ocasione que la jornada de trabajo de dicho día se haya realizado en jornada partida cobrarán cuatro billetes de autobús.

Los trabajos realizados en zonas industriales del extrarradio darán derecho a la compensación económica del importe de los mencionados servicios de transportes públicos periféricos, hasta el destino del punto de trabajo y su regreso.

Artículo 19. Servicios en días festivos.

La empresa deberá abonar a los trabajadores/as que, por necesidad del servicio, tengan que trabajar en días festivos o fines de semana, la cantidad de 16,23 euros por cada hora trabajada que se incluirá en nómina en un plus que cotiza a la Seguridad Social.

Cuando un trabajador/a que realice su jornada de trabajo de 35 horas de lunes a viernes, y por necesidades del servicio deba de trabajar durante el fin de semana, la empresa ofrecerá al trabajador/a la posibilidad de elegir entre un descanso compensatorio o abonar 16,23 euros por la hora de trabajo.

La cantidad de 16,23 euros variará en la misma proporción que se establezca anualmente para las subidas salariales aplicables a las retribuciones establecidas en la tabla salarial del convenio.

Artículo 20. Indemnización por enfermedad o accidente.

La empresa Municipal de Limpieza de Colegios y Dependencias Municipales, S.A., habrá de abonar al personal incluido en el mismo, sea cual sea su antigüedad, en caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral a que se refiere el artículo 2º del Decreto 3158/66, de 23 de Diciembre, modificado por R.D. 53/80 de 2 de Enero, una indemnización complementaria que cubra hasta el 75% de la base de cotización a la seguridad social, descontando el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, para contingencias comunes del mes anterior a la baja, durante el período comprendido entre el primer día de la baja en el trabajo por tales contingencias y hasta el vigésimo día inclusive de permanencia en tal situación y del 100% de dicha base de cotización a la seguridad social, descontando el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, a partir del vigésimo primer día y mientras permanezca en tal situación de incapacidad temporal.

En caso de que el porcentaje de absentismo por IT referido a los doce meses del año anterior sea inferior al 11 %, se abonará una diferencia complementaria adicional que cubra hasta el 100% de la base de cotización a la seguridad social, descontando igualmente el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias y el plus actividad. Esta diferencia se abonará en el primer trimestre del año siguiente al del inicio de la baja.

En caso de enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad, 100% de la base de cotización a la seguridad social, descontando el prorrateo de las gratificaciones

extraordinarias, la empresa pagará la indemnización complementaria, hasta cubrir el 100%, desde el primer día de la baja.

El cálculo del complemento se realizará como se ha indicado en los párrafos anteriores siempre y cuando el porcentaje de absentismo de la empresa sea igual o inferior al 11 %.

En caso de que el porcentaje de absentismo por IT sea superior al 11 %, el cálculo del complemento se realizará tomando la base de cotización del mes anterior a la baja, descontando el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias y el plus actividad.

Cada año en enero se calculará el porcentaje de absentismo referido a los doce meses del año anterior y dependiendo del mismo, el cálculo del complemento se realizará descontando o no el plus actividad.

Artículo 21. Revisión médica y seguridad laboral.

A) VIGILANCIA DE LA SALUD.

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrán la obligación de realizarse una revisión médica anual, siempre y cuando se realice los análisis y el reconocimiento médico el mismo día, en el mismo sitio y de forma continuada.

B) SEGURIDAD LABORAL.

Todos los trabajadores/as están obligados a utilizar los equipos de protección individual entregados por la empresa, debiendo firmar el correspondiente recibí en el momento de la entrega.

Los supervisores/as serán los encargados de observar y exigir la utilización de los mismos, de lo contrario extenderán un parte de amonestación que presentarán ante la dirección de la empresa.

Artículo 22. Ropa de trabajo.

La empresa vendrá obligada a facilitar al personal que lo necesite para el desempeño del trabajo uniforme y calzado. Se establece un máximo de tres uniformes completos, y tres pares de calzado cada dos años de trabajo.

La entrega de los uniformes se realizará en los meses de abril y octubre. No obstante, queda abierta la posibilidad de modificar la frecuencia de entrega del vestuario previo acuerdo entre Empresa y Comité.

La empresa solicitará a los centros donde se realicen trabajos de limpieza, un cuarto adecuado para cambiarse de ropa y para tomar un tentempié. En aquellos centros que se considere necesario se facilitaran taquillas para guardar la ropa y bolsos.

La utilización del calzado de seguridad estará sujeta a lo que se establezca en la evaluación de riesgos de la empresa.

Artículo 23. Sustituciones y vacantes.

Las coberturas de las vacantes que surjan en la empresa, serán cubiertas con personal de la misma durante la vigencia del presente convenio mediante el proceso de promoción interna que se establece en el mismo, o en su caso, de no ser posible por esa vía, respetando la normativa de aplicación vigente en cada momento, conforme a los principios de igualdad, capacidad y mérito, siempre bajo las premisas de la simplicidad, garantía y publicidad del proceso y que la organización del trabajo permita dichos acuerdos.

Aquellas sustituciones temporales que no puedan ser cubiertas con personal de plantilla, se cubrirán con personal eventual de la Bolsa de Trabajo temporal que esté vigente en cada momento para sustituir las bajas por I.T., por excedencia, etc., respetando la puntuación y requisitos de dicha bolsa, con las excepciones que proceda para no incurrir en incumplimientos normativos conforme al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Promoción interna.

El derecho a la promoción profesional del trabajador o ascenso es una consecuencia de la prolongación de la relación laboral que tiene su anclaje último en el artículo 35.1 de la Constitución (promoción a través del trabajo) y que se reconoce como derecho básico en el artículo 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, el cual, fija en su artículo 24 su régimen jurídico mínimo.

Supone la promoción profesional un cambio a una función superior a la que el trabajador lleva a cabo en el marco de su relación laboral y que pasa a tener un carácter definitivo. Normalmente la promoción tiene lugar como consecuencia de la antigüedad, experiencia, acreditación de conocimientos, formación y perfeccionamiento profesional.

Cuando se produzcan vacantes definitivas en la plantilla, seguirá el siguiente procedimiento:

1. La empresa comunicará la/las plazas vacantes al comité de empresa.
2. Se creará una **comisión de promoción y ascensos** compuesta **por dos miembros designados por el comité de empresa y dos miembros designados por la dirección de la empresa** al objeto de crear un **Sistema de promoción y ascensos** para valorar los requisitos necesarios para proceder a cubrir las vacantes definitivas que se produzcan, quienes establecerán los parámetros de funcionamiento, e indicando la valoración de puntos necesarios que se deben obtener para optar al cambio de categoría.
3. Comunicación de las vacantes a la plantilla.

Las partes que integran la comisión se comprometen a celebrar una reunión en el ámbito de la comisión de ascensos con el objeto de crear un sistema de promoción y ascensos para cubrir las vacantes de superior grupo que sean necesarias. La elaboración de dicho sistema de promoción se efectuará bajo las siguientes premisas:

La empresa anunciará los requisitos exigidos, relación de pruebas a realizar y fechas de realización de las mismas, puntuación y baremos en los respectivos centros de trabajo y en el tablón de anuncios de la empresa con una antelación no inferior a 30 días naturales, a la realización de las mismas, las vacantes a cubrir y los requisitos exigidos.

Los trabajadores/as interesados en acceder a las pruebas de capacitación deberán solicitarlo por escrito.

Se realizará un examen teórico-práctico.

Si la promoción es a mandos intermedios, se incluirá una entrevista personal.

Se requerirá una antigüedad mínima en la empresa de seis meses.

En caso de igualdad de puntuación en las pruebas obtenidas, tendrá preferencia el trabajador más antiguo, y a igualdad de antigüedad, mediante sorteo.

Para consolidar la vacante se requerirá haber superado un periodo de prueba en la vacante ofertada de seis meses para los titulados superiores y de dos meses para el resto del personal. Durante este período el trabajador ascendido mantendrá su nivel original, pero percibiendo el salario correspondiente al grupo que ha sido promocionado provisionalmente. En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su grupo y nivel percibiendo el salario propio de la misma.

Se tendrá en cuenta para cubrir la vacante, además de la puntuación obtenida en el examen teórico-práctico, la baremación de los cursos de formación realizados, superar favorablemente el reconocimiento médico al objeto de determinar la idoneidad psicofísica para su desempeño, el conocimiento y experiencia en el puesto de trabajo ofertado, así como el historial profesional del aspirante verificando si existen sanciones disciplinarias impuestas por la empresa, todo ello de conformidad a los criterios establecidos por la comisión de ascensos y promoción.

Además, la comisión de ascensos tendrá la potestad de modificar las premisas que se establecen en el sistema de promoción y ascensos, con objeto de adaptarlas a cada puesto vacante.

Superadas las pruebas, el trabajador/a que obtenga mayor puntuación accederá al nivel que promociona y que podrá ser una categoría superior dentro del mismo grupo profesional o bien una categoría dentro de otro grupo superior.

Aquellos trabajadores que hayan participado en la convocatoria para cubrir una vacante por promoción interna y que habiendo superado el mismo no hayan obtenido la plaza, serán tenidos en cuenta por orden de puntuación final para cubrir dichas vacantes temporalmente sin posibilidad de consolidar el puesto de superior categoría, pero sí percibiendo el salario que corresponda a la misma mientras desempeñen las tareas de dicha categoría. Así mismo podrán ser llamados para realizar tareas de refuerzo en periodos de acumulación de tareas, y formarán parte de un listado de candidatos preferentes para cubrir las próximas vacantes que surjan de manera definitiva en la empresa.

Artículo 25. Movilidad funcional.

La movilidad funcional es la facultad que tiene la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores/as, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a estos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, de conformidad a la distribución de grupos profesionales establecidos en convenio.

La empresa garantizará que, para el acceso a un puesto de trabajo de superior grupo profesional, o superior categoría dentro del mismo grupo profesional, primará el sistema de promoción interna regulado en el artículo 24.

Trabajos de distinta categoría superior o inferior:

1.º Por necesidades organizativas, de carácter temporal, de producción o contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo distinto que tuviera reconocida teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2.º Los ascensos de categoría se producirán, en el supuesto de que existan vacantes permanentes, de conformidad a los criterios de carrera profesional del artículo 24.

3.º Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Si el cambio hubiera sido solicitado por el propio trabajador y aceptado por la empresa, se asignará a este la retribución que corresponda por la función efectivamente desempeñada.

4.º Cuando ocasionalmente se realicen tareas de superior categoría se tendrán todos los derechos y deberes de la misma y se cobrará en relación a los emolumentos de esta.

Artículo 26. Seguro.

La empresa contratará una póliza de seguro que cubra las siguientes contingencias:

- Fallecimiento por muerte natural 16.025,30 euros.
- Muerte por accidente laboral y extralaboral 22.000 €.
- Invalidez permanente absoluta por accidente laboral y extralaboral 26.000 €.
- Invalidez permanente total por accidente laboral y extralaboral 22.000 €.
- Gran Invalidez por accidente laboral y extralaboral 31.000 €.

Para una misma contingencia de las que se hacen mención anteriormente no podrá acumularse dos o más cuantías de estas contingencias, por lo que no se podrá percibir indemnización por más de uno de los conceptos anteriores.

Los trabajadores/as que se nieguen a presentar la documentación que se le requiera por la empresa para asegurarse según se establece en este convenio, y por dicho motivo no sean asegurados en todas o algunas de las coberturas establecidas, la empresa no responderá de las posibles indemnizaciones que se pudieran derivar de lo establecido en el presente artículo.

Artículo 27. Jubilación.

La jubilación será obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador haya alcanzado a esa edad el periodo mínimo de carencia exigido, para percibir una pensión contributiva de jubilación, a excepción de lo establecido en el párrafo siguiente.

Se establece la posibilidad de que los trabajadores a partir de 63 años cumplidos que reúnan los demás requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación, puedan solicitar la jubilación en los términos establecidos en la legislación aplicable vigente en el momento de producirse la misma.

El personal que se jubile al cumplir los 64 años percibirá un complemento de jubilación consistente en tres mensualidades del salario total vigente. Si la jubilación se produce a los 63 años, la cuantía será de cuatro mensualidades.

Jubilación parcial: Según se establece en la legislación social vigente, aquel trabajador/a que cumpla los requisitos establecidos en la misma, se podrá jubilar a media jornada, debiendo firmar para ello un contrato a tiempo parcial. La empresa deberá contratar a un trabajador/a desempleado/a bajo un contrato de relevo hasta el periodo de tiempo que el trabajador jubilado cumpla la edad establecida para su jubilación.

Artículo 28. Ayuda a estudios.

Durante todo el mes de septiembre y octubre se abrirá el plazo para presentar solicitud de ayuda a estudios, y serán concedidas de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) Serán beneficiarios de estas ayudas:

El personal fijo de plantilla (entendiéndose incluidos también los Fijos Discontinuos) que estén de alta en la empresa en la fecha del abono. Se excluye el personal que habiendo cumplido 18 meses en I. T. se encuentra pendiente de resolución de invalidez.

El personal eventual que en la fecha de dicho abono esté de alta en la empresa y que durante el periodo de tiempo desde el uno de octubre del año anterior hasta el treinta de septiembre del año en que solicita la ayuda, haya sido contratado en la empresa durante más de 6 meses. Las ayudas serán abonadas en la nómina del mes de octubre.

La solicitud de las ayudas consistirá en la presentación de un certificado del centro escolar donde se haga constar el curso en el que se encuentra matriculado el beneficiario. Además, el certificado deberá indicar la edad y el nombre de los hijos por los que solicita la ayuda.

La cuantía de esta ayuda se concederá para la realización de los estudios de Educación infantil, Primaria, E.S.O., F.P. Bachillerato y Universitarios y en función de las siguientes condiciones:

AÑO	EDAD	CUANTÍA POR HIJO	CUANTIA POR DOS HIJOS	CUANTÍA POR TRES O MÁS HIJOS
2024 a 2027	3-25	150,00 €	180,00 €	Incremento del 15% sobre 180,00 € por cada hijo

En caso de que el propio trabajador/a esté cursando estudios oficiales tendrá derecho a percibir esta ayuda, cuya cuantía será de 160 €, que se pagará en la nómina de octubre, previa justificación de estar cursando dichos estudios.

Artículo 29. Maternidad y guarda legal.

Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación y dentro de las posibilidades de organización del centro de trabajo, tendrán derecho a ocupar un puesto de trabajo idóneo a su estado, sí la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara.

Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación de categoría ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivo el cambio, se procederá a su reincorporación a su destino original. Ante la imposibilidad del cambio del puesto de trabajo, la trabajadora embarazada pasará a situación de I.T. y tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.

Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de cursos prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la asistencia al curso dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras con jornada completa con un hijo menor de nueve meses, por lactancia tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que se dividirá en dos fracciones de treinta minutos. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En todas las demás materias para maternidad, se regulará por la legislación vigente.

En el supuesto de adopción de hijos, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a un periodo de suspensión del trabajo de dieciséis semanas ininterrumpidas, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de 5 años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá la duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La retribución se asimilará para el supuesto de maternidad por parto natural.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 aquélla.

Artículo 30. Anticipos.

Todos los/as trabajadores/as fijos, podrán solicitar anticipos hasta el 50% del salario mensual, que serán abonados el día 15 de cada mes. Si este día coincide en sábado, domingo o festivo, éste se adelantará al día laborable anterior, no obstante, y ante una necesidad urgente demostrada, podrá solicitarse al Gerente el adelanto de fecha.

Los anticipos se solicitarán a la empresa del 1 al 10 de cada mes.

Artículo 31. Defensa jurídica y responsabilidad civil.

A) Defensa Jurídica.

Los servicios jurídicos de la empresa asistirán a los/as trabajadores/as de la misma, en todos aquellos temas de responsabilidad civil o penal, que se deriven como consecuencia del desarrollo de la actividad en la empresa, siempre que sean solicitados por el interesado/a.

B) Responsabilidad Civil.

La empresa cubrirá mediante la concertación de una póliza de seguros, la responsabilidad civil que pueda serle exigida como propietaria de los vehículos utilizados por los/as trabajadores/as, en caso de siniestro de alguno de ellos.

La responsabilidad civil cubrirá toda indemnización por daños corporales materiales, ocasionados por los siniestros ocurridos en los vehículos de su propiedad.

Artículo 32. Parejas de hecho.

Las alusiones que en el presente convenio se hacen al cónyuge, serán asimilables en todos los sentidos a la pareja de hecho, siempre que esté definitivamente legalizada su situación de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 33. Derechos sindicales.

La empresa considerará a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre su trabajadores/as y su empresario.

La empresa respetará el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente, no pudiendo sujetar el empleo de un/a trabajador/a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. La empresa reconoce el derecho de los/as trabajadores/as afiliados a un sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad de la empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de anuncio, en el que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección del centro.

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán de la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical mensual correspondiente. El/la trabajador/a interesado en la realización de esta acción, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenezca y la cuantía de la cuota.

El descuento de la cuota sindical será reconocido en nómina por tal concepto.

Las cantidades descontadas por la empresa se pondrán a disposición del representante sindical debidamente acreditado.

Podrá solicitar la excedencia aquel trabajador/a, que ostentará cargo sindical de relevancia provincial a nivel del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerán en tal situación los miembros que se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 34. Garantías sindicales.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

Dispondrán del crédito horario establecido en el artículo 68 del ET en función de los trabajadores en plantilla, pudiéndose acumular mensual o anualmente, excepto en los meses de junio y diciembre, por motivos de organización del trabajo.

Cuando un delegado de personal o miembro del comité de empresa haya agotado su crédito personal de horas podrá acumular el de otro representante de la misma empresa para el mismo período con autorización de éste, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa.

Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal o miembro de comité de empresa, como componente de comisiones negociadoras de convenios colectivos.

Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por los sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

La liberación de un trabajador designado por el Comité de Empresa será de siete horas diarias al año.

Artículo 35. Cambio de titularidad de la empresa.

En caso de cambio de titularidad o forma jurídica de la empresa, se subrogará obligatoriamente por parte de la empresa entrante, toda la plantilla y la bolsa de trabajo, con todos sus derechos.

Artículo 36. Vinculación a la totalidad.

Si la autoridad laboral, en virtud de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, entendiese que el presente convenio o algunas de sus cláusulas conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de un tercero y adoptase las medidas pertinentes o por cualquier otra causa, la administración pública o los tribunales competentes, ordenarán la rectificación del presente convenio o parte del mismo, quedando sin eficacia la totalidad y debiendo ser examinado su contenido nuevamente por la actual comisión deliberadora del convenio.

Artículo 37. Formación.

La Empresa y el Comité de Empresa son conscientes de que la formación es condición indispensable para mejorar la competitividad, la calidad del servicio por parte de la empresa, así como la capacidad, la actitud y la aptitud de las trabajadoras/as que trabajan en la empresa. Además, se comprende la necesidad de la implantación de avances tecnológicos que repercutan en el aumento de la productividad y en un desarrollo del trabajo menos manual y, por lo tanto, menos fatigoso para el trabajador.

Por dichos motivos se acuerdan que la empresa elaborará un plan de formación para los trabajadores.

El coste de dicha formación recaerá sobre la empresa, quien pondrá los medios necesarios para la realización de dichos programas de formación. Dicha formación será requisito necesario, pero no suficiente para poder acceder a puestos de categoría superior por parte de los trabajadores, además de para trabajar en la empresa.

A los efectos cumplir el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores en lo que a formación del trabajador se refiere, cuando la misma no sea obligatoria para desempeñar su trabajo, siendo por tanto totalmente voluntaria, y la empresa no la imponga, ésta se deberá realizar en todo caso fuera de la jornada laboral. Por el contrario, si la formación es obligatoria (siendo propuesta por la empresa al considerarse relacionada con su puesto de trabajo), ésta deberá impartirse dentro de la jornada laboral al ser tiempo efectivo de trabajo, y si ello no fuera posible, y tuviera que hacerse fuera de dicha jornada, la empresa compensará al trabajador/a el tiempo invertido en dicha formación con descanso equivalente igual al tiempo empleado en la misma, debiendo disfrutarse obligatoriamente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 38. Modalidades contractuales.

La tipología de contratos que podrá realizar la empresa se regirá por las normas laborales que en cada momento estén vigentes y por las normas mercantiles aplicables a la empresa.

Los contratos que en la actualidad tienen todos los trabajadores/as de la empresa, se entienden que su ámbito territorial es el mencionado en artículo 2 del presente convenio.

Con la finalidad de esclarecer algunas modalidades contractuales y apoyar la mejor gestión y flexibilidad en las relaciones entre trabajadores y empresa, a continuación, se detallan algunos modelos de contratos que pueden producirse en la empresa.

CONTRATOS EVENTUALES:

Se realizarán contratos eventuales de sustitución y contratos por circunstancias de la producción por incremento ocasional previsible e imprevisible y oscilaciones de la actividad normal de la empresa, que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Se detallan a continuación algunas de las actividades que pueden dar lugar a la formalización de contratos de carácter temporal:

a) contrato por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible y oscilaciones dentro de la actividad normal:

Los supuestos a los que se aplicará esta modalidad contractual serán los siguientes:

- vacaciones, licencias retribuidas (art. 13 convenio colectivo), pandemia o circunstancias análogas.

La duración máxima establecida por convenio para esta modalidad contractual será de 12 meses. En el caso de que el contrato se concertara por una duración inferior a la máxima establecida en el presente convenio, podrá prorrogarse, mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total pueda exceder de dicha duración máxima.

Con esta modalidad contractual un mismo trabajador podrá sustituir a diferentes trabajadores que hagan uso de los permisos especificados en el párrafo anterior.

Cuando un contrato se realice en las condiciones mencionadas en los párrafos anteriores, se podrá realizar bajo la forma de un contrato con una jornada que represente entre el 50% y el 75% de la jornada máxima en la empresa, realizándose la distribución de la jornada diaria según las necesidades de la empresa de cada día.

El trabajador podrá realizar un máximo de 9 horas diarias de trabajo en jornada no continua, debiendo existir un descanso mínimo entre la jornada de trabajo de cada día de al menos diez horas.

El preaviso para indicarle el trabajo y el centro asignado para el día siguiente se deberá realizar con una antelación de al menos diez horas, excepto en los casos de incidencias surgidas en el mismo día.

b) contrato por circunstancias de la producción por incremento ocasional, previsible y oscilaciones dentro de la actividad normal, que tengan duración reducida y delimitada:

Los supuestos a los que se aplicará esta modalidad contractual serán los siguientes:

- Limpieza general de instalaciones. Dónde se incluyen:
- Limpieza ocasionada por mudanzas, inauguraciones de nuevas sedes, celebración de acontecimientos varios etc.
- Limpieza ocasionada por siniestro en el centro o sede.
- Limpieza extraordinaria de inicio del curso escolar.
- Limpieza de cristales y abrillantado de suelos.
- Cualquier tarea de limpieza coyuntural que sea necesaria para el mantenimiento de los edificios.
- Ampliación del servicio por aumento de horas de trabajo en el centro o sede, que se entiendan coyunturales.

El periodo máximo para este tipo de contratos será de 90 días en el año natural.

CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN.

Se utilizará esta modalidad contractual cuando las vacantes temporales del personal de plantilla no puedan ser cubiertas con trabajadores/as de la empresa.

La regulación de este tipo de contrato estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Esta modalidad contractual se utilizará para sustitución de trabajadores/as que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

- Incapacidad Temporal
- Maternidad/Paternidad.
- Incapacidad Permanente revisable.
- Excedencias.
- Permiso sin sueldo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Cobertura de vacantes.

- Completar la jornada reducida de trabajadores/as que se acogen a la reducción de jornada por guarda legal.

CONTRATOS DE RELEVO.

En determinados casos y de acuerdo con la legislación vigente, con la intención de fomentar el empleo se podrán celebrar contratos de relevo. Esta posibilidad se recoge también en el artículo 26 de este convenio referido a la jubilación.

CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS:

Se podrán realizar contratos fijos-discontinuos que interrumpirán su actividad en los periodos vacacionales de verano establecidos en el calendario escolar de cada año. Podrán ser a tiempo completo o a tiempo parcial con una jornada entre el 50% y 70% de la jornada máxima, realizándose la distribución de la jornada diaria con flexibilidad horaria según las necesidades de la organización del trabajo.

Artículo 39. Horas complementarias.

En virtud del Real Decreto-Ley 16/2013 medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, el artículo 12, 5 i) del E.T. regula los pactos de horas complementarias que se realicen entre empresa y trabajador estarán sujetos a las siguientes condiciones:

- 1.- El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias pactadas en el contrato de trabajo a tiempo parcial.
- 2.- El trabajador/a conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de doce horas.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

El artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores establece que tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extras tendrán el carácter de excepcionales, recomendándose a las partes contratantes eliminar las que se realizan normalmente por la contratación de nuevos trabajadores en cualquiera de las modalidades legalmente establecidas.

En cuanto a los topes máximos de horas y resto de condiciones que no estén recogidas en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador y la empresa establecerán de mutuo acuerdo el abono de las horas extras realizadas, o su compensación por descanso equivalente a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, entendiéndose que en ausencia de pacto expreso serán compensadas mediante descanso.

En caso de pactarse específicamente el abono de horas extras, se abonarán con un incremento del 60% sobre el valor de la hora ordinaria según la categoría del trabajador/a.

Para el cálculo de la hora ordinaria se tendrán en cuenta los siguientes conceptos salariales: Salario base, pagas extras, plus convenio, plus extrasalarial, plus asistencia y plus actividad en su cuantía diaria. En la siguiente tabla se especifica el precio de la hora extraordinaria por categorías profesionales y para el año 2024:

Se ha actualizado la tabla con los salarios de 2024

PRECIO HORAS EXTRAS AÑO 2024	
CATEGORIAS	PRECIO HORAS EXTRAS
LIMPIADOR/A	15,29
PEÓN ESPECIALISTA	15,51
CONDUCTOR/A – LIMPIADOR/A	16,43
ESPECIALISTA	16,43
RESPONSABLE EQUIPO	14,22
RESPONSABLE ALMACÉN	14,22
ENCARGADO DE SECTOR	15,75
ENCARGADO DE ZONA	16,14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14,82
OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN	17,54
TITULADO GRADO MEDIO	18,43
TITULADO GRADO SUPERIOR	19,63

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Acciones preventivas.

Las partes firmantes de este convenio, conscientes de la problemática de la drogodependencia y en aras de dar soluciones a este colectivo, especialmente con la intencionalidad de procurar acciones positivas de prevención actuaciones no deseables de dependencias de drogas, acuerdan la inclusión en el mismo de las siguientes acciones de carácter preventivo:

ACCIONES PREVENTIVAS. - Estas se sostendrán sobre tres pilares básicos: FORMATIVAS, INFORMATIVAS Y SENSIBILIZADORA.

FORMATIVAS: Estas acciones se dividen en tres apartados concretos a saber:

- Cursos mediadores sindicales: Estos cursos serán impartidos por las organizaciones sindicales, sin coste para la empresa y fuera de la jornada laboral.
- Jornadas de sensibilización a empresarios y/o Gerente. Esas jornadas se realizarán buscando la participación de la comisión de seguimiento del acuerdo entre la Consejería de Asuntos Sociales, U.G.T. y CC.OO. de Andalucía, para la prevención de la drogodependencia en el ámbito laboral, con el apoyo técnico del comisionado para la droga.
- Cursos a mandos intermedios, sin coste para la empresa y fuera de la jornada laboral.

INFORMATIVA:

Estas acciones podrán ser a su vez:

- Publicaciones periódicas: Las organizaciones sindicales ponen a su disposición sus publicaciones para informar en el ámbito correspondiente sobre prevenciones de drogodependencia.
- Publicaciones específicas: Las que a tales efectos se creen.

SENSIBILIZADORAS:

- Campañas Específicas:
- Se abrirán los contactos oportunos, con el acuerdo para la prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral para el desarrollo de la misma.
- Para poder llevar a cabo las acciones enumeradas, la comisión negociadora del convenio, organizará en las prácticas, las acciones que se pacten en este convenio con relación a esta problemática.

ANEXO I

GRUPO I: “PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICO TITULADO”

1.- RESPONSABLE DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS:

Titulación requerida: Diplomatura, licenciatura o grado universitario.

Persona que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, tiene a su cargo y responsabilidad la planificación, programación y control de la política del personal de la empresa fijada por aquella, así como llevar a cabo la administración de personal y de elaboración de contratos, nóminas, altas y bajas en Seguridad Social, y demás documentación y seguimiento referida a la prestación laboral de los trabajadores con cumplimiento de la legislación vigente.

2.-RESPONSABLE EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y FORMACIÓN:

Titulación requerida: Diplomatura, licenciatura o grado universitario.

Son aquéllos que, a las órdenes de la dirección de la empresa, contratan, planifican y gestionan las prevención de riesgos laborales, así como las necesidades formativas del personal de la empresa, realizando y llevando a cabo el plan de formación anual. Realizan además las gestiones y seguimiento en relación con la contratación de servicios de profesionales independientes, así como los trámites administrativos y documentales necesarios para el desarrollo de la actividad mercantil.

3.- TÉCNICO TITULADO:

Titulación requerida: diplomatura, licenciatura o grado universitario.

Son aquellos/as que, aplicando sus conocimientos de investigación, análisis, estudios y preparación de planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor, diplomado, licenciado o grado universitario.

-TÉCNICO EN LIMPIEZA: Son aquéllos que, a las órdenes de la dirección de la empresa, atienden a los usuarios y gestionan y planifican la prestación del servicio. Coordinan, supervisan y dirigen el trabajo del personal de limpieza y de los encargados, estableciendo los protocolos, horarios, sistemas de trabajo, herramientas y material a utilizar. Supervisan la prestación del servicio a los usuarios y gestionan el mantenimiento de herramientas y maquinarias y el almacén, realizando los pedidos e inventarios.

-TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN: Son aquéllos que a las órdenes de la dirección de la empresa realizan las tareas administrativas y de documentación de la

empresa, asistiendo en lo preciso a los técnicos de recursos humanos y de prevención de riesgos laborales y formación.

GRUPO II “PERSONAL ADMINISTRATIVO”.

Se ha suprimido la categoría de Jefe Administrativo.

1.- OFICIAL ADMINISTRATIVO:

Titulación requerida: Técnico medio o superior, o grado universitario en administración de empresas.

Empleado/a que actúa a las órdenes de los técnicos del grupo I y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

2.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Titulación requerida: Técnico de grado medio en administración de empresas.

Es el empleado/a que dedica su actividad a las operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

GRUPO III “MANDOS INTERMEDIOS”.

1.- ENCARGADO DE ZONA:

Titulación requerida: Título de Bachillerato o equivalente

Es la persona que a las órdenes de la dirección de la empresa y siguiendo las directrices de los técnicos de limpieza, tiene como misión tanto la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más encargados de sector o responsable de equipo, de quienes recogerá la información para la dirección de la empresa, así como otras tareas que les sean encomendadas por la dirección de la empresa.

2.- ENCARGADO DE SECTOR:

Titulación requerida: Título de Bachillerato o equivalente

Los que, a las órdenes de la dirección de la empresa y siguiendo las directrices de los técnicos de limpieza y, en su caso, del encargado de zona, tienen las siguientes funciones:

- Supervisar y dirigir el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
- Realizar y supervisar el reparto y entrega de productos, útiles, herramientas, maquinaria, utensilios y demás artículos necesarios para la limpieza de los

diferentes centros y locales, con los instrumentos, herramientas y elementos de transporte que ponga a su disposición la empresa.

- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.
- Corrección de anomalías e incidencias.
- Cualquier otra función que le sea encomendada por la Dirección de la empresa.

3.- RESPONSABLE DE EQUIPO:

Titulación requerida: Título de graduado escolar o E.S.O

Es quien, realizando las funciones específicas de operario de limpieza, tiene además la responsabilidad de un grupo de tres a nueve trabajadores/as a quienes organiza y dirige en labores de limpieza en grupo.

4.- RESPONSABLE DE ALMACÉN:

Titulación requerida: Título de bachillerato o equivalente

Es la persona que a las órdenes de la dirección de la empresa y en coordinación con los técnicos de limpieza y los mandos intermedios (encargados) tiene como misión:

- Supervisar la entrada y salida de materiales y equipos de almacén. Preparación de lotes de salida a centros de trabajo.
- Verificar la codificación y registro de mercancías que ingresa al almacén, supervisa la clasificación y organización de la mercancía en el almacén.
- Elabora órdenes de compra para la adquisición de materiales e informa las unidades de compras y suministros.
- Supervisa los niveles de existencia de inventario establecidos de bienes y servicios, y mantiene actualizados los sistemas de registros.
- Revisa, firma y consigna inventarios en el almacén.
- Realiza y/o coordina inventarios en el almacén.
- Establecer métodos de trabajo registro y control en el almacén.
- Tramita las órdenes de compra.
- Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización. Limpieza, mantenimiento y ordenación del almacén.
- Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía.
- Elabora informes periódicos de las actividades realizadas.
- Realiza cualquier otra tarea afin que le sea asignada.

GRUPO IV “PERSONAL OPERARIO”.

1.- ESPECIALISTA:

Titulación requerida: Título de graduado escolar o E.S.O

Es aquel trabajador o trabajadora que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, y estando en posesión del permiso de conducción B, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales, (no electrodomésticos), propios y adecuados para todo tipo de limpiezas que se pueden realizar en el ámbito de la limpieza en general. Dicho trabajador deberá aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiera el uso de materiales, equipo, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de sus funciones.

2.-CONDUCTOR-LIMPIADOR/A:

Titulación requerida: Título de graduado escolar o E.S.O

Trabajadores/as que estando en posesión de permiso de conducción clase B, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otra tarea que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

3.- PEON ESPECIALISTA:

Titulación requerida: Título de graduado escolar o E.S.O

Es quién realiza funciones concretas y determinadas, propias de empresas de limpiezas que, sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades, exigibles para ostentar la categoría de especialista. Sin embargo, contará con cierta práctica y especialización en determinadas tareas de limpieza, así como atención a trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

4.- LIMPIADOR/LIMPIADORA:

Titulación requerida: Título de graduado escolar o E.S.O

Son quienes ejecutan las tareas de fregados, desempolvado, barrido y limpieza de edificios y locales, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso domésticos, aunque estos sean de mayor potencia. Estas tareas se realizarán en suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como, cristalerías, puertas, ventanas, desde el interior de las mismas, o en escaparates, sin que requieran para la realización de tales tareas otra capacitación que las aptitudes físicas necesarias y la voluntad de llevar a cabo aquello que se les ordene.

Entre otros elementos, se consideran maquinarias de fácil manejo, la sopladora para barrido, la aspiradora para recogidas de hojas, la barredora manual y la hidrolimpiadora eléctrica.

ANEXO II

1. Compromiso de EMLICODEMSA en la Gestión del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

1.1. Declaración de Principios: Tolerancia Cero ante Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.

Con el presente protocolo, EMLICODEMSA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón De Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.

Al adoptar este protocolo EMLICODEMSA, quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

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

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

El protocolo se aplica a las situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón De Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 7 (*Acoso sexual y acoso por razón de sexo*), 46 (*Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas*) y 48 (*Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo*) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres sobre el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. En lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, *Artículo 14 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales* de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, *Artículo 184 del Código Penal*, *Artículo 5 Ámbitos de la violencia machista* de la Ley 5/2008, del 24 de abril del derecho a las mujeres a erradicar la violencia machista, *Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación* de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el *Artículo 54 Despido Disciplinario* del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las Personas Trabajadoras y el *Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral* de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual. En los *Artículos: 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas*, *Artículo 66. Reglas relativas a la carga de la prueba* y *Artículo 79. Infracciones* de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En efecto, EMLICODEMSA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

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

1.2. Ámbito de Aplicación

El protocolo para la erradicación del acoso resulta de aplicación a toda la plantilla de EMLICODEMSA, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

El protocolo aplica a las situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- g) En teletrabajo y entornos remotos y/o digitales en el marco de las relaciones laborales.

A la vista de que la empresa firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dichas empresas, incluido el personal directivo, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETT, personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa y frente a la clientela.

Para ello, la empresa , EMLICODEMSA en aplicación de las normas sobre coordinación de actividades empresariales contenida en el art. 24 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), informará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo –sea personal propio o procedente de otras empresas-, a las empresas de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación.

También, recabará de dicha empresa, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; y, en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer al personal en formación u otros en similares circunstancias, a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que la empresa que adopte el protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de Dirección, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que de cauce a la reclamación presentada y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

2. Normativa Aplicable y Definiciones

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece:

- Que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (*art. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo, apartado 3*);
- Que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (*art. 46 concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas, apartado 2*).
- Que las empresas están obligadas a “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 hayan sido objeto del mismo”;

Que “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (*art. 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, apartado 1*);

- Y que la representación de las personas trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (*art. 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, apartado 2*):
 - Mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo
 - E informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

De lo indicado en el *Artículo 14 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales* de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que indica que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de su plantilla.

Además, son formas de discriminación que atentan contra el principio de igualdad y constituyen un delito tipificado en el *Artículo 184 del Código Penal*.

En cuanto a este tipo de violencia en el ámbito laboral, La Ley 5/2008, del 24 de abril del derecho a las mujeres a erradicar la violencia machista, establece en su *Artículo 5* lo siguiente:

“Violencia en el ámbito laboral: consiste en la violencia física, sexual o psicológica que puede producirse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo, y que puede adoptar dos tipologías:

*a) **Acoso por razón de sexo:** lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

*b) **Acoso sexual:** lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una mujer o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.”*

De lo establecido en el *Artículo 54 Despido Disciplinario* del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las Personas Trabajadoras sobre las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete.

En el Artículo 4. *Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación* de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia indica que *las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.*

Según el Artículo 12. *Prevención y sensibilización en el ámbito laboral* del Título II *Prevención y Detección* de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual,

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

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

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

(...)

En Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece en sus los Artículos: Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, Artículo 66. Reglas relativas a la carga de la prueba medidas (relativas a las personas trans, especialmente mujeres trans) y Artículo 79 Infracciones. Antes de detallar referidos Artículos, se extractan definiciones relacionados con este Protocolo presentes en el Artículo 3. Definiciones:

H) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

Artículo 66. Reglas relativas a la carga de la prueba.

1. De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o la persona interesada alegue discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a solicitud de la persona interesada, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad y no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

Artículo 79. Infracciones administrativas

• **Leves**, que serán sancionadas con un apercibimiento o con multa de 200 a 2.000 euros:

- *Utilizar o emitir expresiones vejatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en la prestación de servicios públicos o privados.*
 - *No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora de los servicios de inspección en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.*
- **Graves**, que serán sancionadas con multa de 2.001 a 10.000 euros, con posibilidad de penas accesorias:
- *La no retirada de las expresiones vejatorias contenidas en sitios web o redes sociales por parte de la persona prestadora de un servicio de la sociedad de la información, una vez tenga conocimiento efectivo del uso de estas expresiones.*
 - *La realización de actos o la imposición de disposiciones o cláusulas en los negocios jurídicos que supongan, directa o indirectamente, un trato menos favorable a la persona por razón de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.*
 - *La obstrucción o negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección correspondientes en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.*
- **Muy graves**, que serán sancionadas con multa de 10.001 a 150.000 euros, con posibilidad de penas accesorias:
- *El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.*
 - *Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.*

En la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su Artículo 8.13 bis. **Infracciones muy graves** indica que,

- *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.*

3. Características y Etapas del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, EMLICODEMSA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de

Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

3.1. La Tutela Preventiva frente el Acoso

3.1.1. Declaración de Principios: Tolerancia Cero ante Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

EMLICODEMSA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales que pueda manifestarse en EMLICODEMSA al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de EMLICODEMSA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales en cualquiera de sus manifestaciones.

La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos, EMLICODEMSA así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten

contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente Expediente Informativo, de confirmarse la concurrencia de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, EMLICODEMSA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas, por razón de sexo y/o por razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

3.1.2. Concepto y Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

3.1.2.1. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso Sexual

a) Definición de Acoso Sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este Protocolo 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.

Todo Acoso Sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.

- Cartas o mensajes de correo electrónico o teléfono (WhatsApp) de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Comportamientos en los medios digitales/ entornos remotos:

- Mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos con perfiles falsos o suplantación de identidad en las comunicaciones telemáticas.
- Difusión de rumores tras el acceso a la información privada.
- Distribución masiva de datos íntimos de una persona -como imágenes o vídeos sexuales.

b) Acoso Sexual "quid pro quo" o Chantaje Sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

c) Acoso Sexual Ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo o teletrabajo.

d) Clasificación del Acoso Sexual según la gravedad:

Acoso Sexual Leve:

- Chistes de contenido sexual.
- Piropos/comentarios sexuales.
- Pedir reiteradamente citas.
- Acercamiento excesivo.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.

Acoso Sexual Grave:

- Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- Presionar después de la ruptura sentimental.

Acoso Sexual Muy Grave:

- Abrazos, besos no deseados.
- Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto sexual.
- Difusión de rumores tras el acceso a la información privada.
- Distribución masiva de datos íntimos de una persona -como imágenes o vídeos sexuales.

3.1.2.2. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso por Razón de Sexo

a) Definición de 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando

estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

b) Conductas constitutivas de Acoso por Razón de Sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir Acoso por Razón de Sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con Medidas Organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria o destinatario

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeras y compañeros (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.

7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Ataques a la reputación digital de la víctima

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización en los medios digitales (redes sociales o WhatsApp de trabajo).
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico en las redes sociales con perfiles anónimos y/o falsos.
3. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada en redes sociales o WhatsApp de trabajo.
4. Suplantación de identidad para la difusión de expresiones injuriosas o acusaciones falsas, la exclusión de comunidades virtuales (redes sociales) o de la participación en redes sociales específicas de contenido sexual (redes sociales con pornografía, etc.).

3.1.2.3. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.

a) Definición de Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

Constituye Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales cualquier comportamiento realizado **en función de la orientación e identidad sexual, así como la expresión de género o características sexuales – LGTBIfobia** con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- f) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- g) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal por ser una persona trans.
- h) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- i) Que no se trate de un hecho aislado.
- j) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujer u hombre trans o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar estas personas (tratamiento hormonal, etc.). En este sentido, el Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales también puede ser sufrido por los hombres trans cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

b) Conductas constitutivas de Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona trans de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona por ser una persona trans.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. 8.Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona trans separándola de sus compañeras y compañeros (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona por ser una persona trans.
3. No dirigir la palabra a la persona trans.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona trans.
5. No permitir que la persona trans se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona trans (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.

6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona trans.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

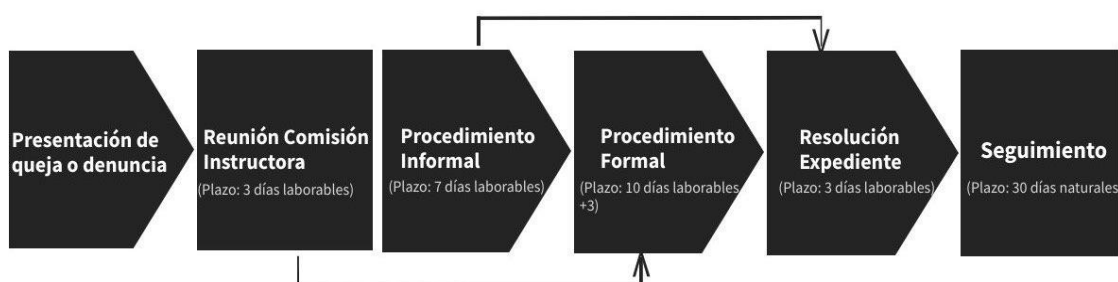
1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Ataques a la reputación digital de la víctima

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización en los medios digitales (redes sociales o WhatsApp de trabajo).
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico en las redes sociales con perfiles anónimos y/o falsos.
3. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada en redes sociales o WhatsApp de trabajo.
4. Suplantación de identidad para la difusión de expresiones injuriosas o acusaciones falsas, la exclusión de comunidades virtuales (redes sociales) o de la participación en redes sociales específicas de contenido sexual (redes sociales con pornografía, etc.).
5. Ciberacoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

3.2. Procedimiento de Actuación y de Garantía

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



3.2.1. Determinación de la Comisión Instructora para los casos de Acoso

Se constituirá una comisión instructora y de seguimiento para casos de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales que está formada por dos personas¹:

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares.

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

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

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañar en la instrucción del procedimiento.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de **3 días laborables a la fecha de recepción de una queja**, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

3.2.2. El Inicio del Procedimiento: la Queja o Denuncia

Sé nombrará a una persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia ² que, conforme a este Protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

¹ En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 4 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

² Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

Las personas trabajadoras de EMLICODEMSA deben saber que no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Sé garantizará la confidencialidad de las partes afectadas y todo el procedimiento.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, **sé** habilita una cuenta de correo electrónico a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la Comisión Instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa y de las demás personas que integran la Comisión Instructora, para que la empresa en su caso adopte **medidas cautelares**.

La presentación de la denuncia implicará abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

3.2.3. La Fase Preliminar o Procedimiento Informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la persona presunta agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de **siete días laborables** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la

consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo.

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.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del Expediente Informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el Expediente Informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a la persona Responsable de Prevención de Riesgos Laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

3.2.4. Procedimiento Formal o Expediente Informativo

En el caso de no activarse la Fase Preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al Expediente Informativo.

La Comisión Instructora realizará una investigación³, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección separará a la presunta persona acosadora de la víctima, a petición de la presunta víctima.

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

La Comisión Instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión

³ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión Instructora.

Finalizada la investigación, la Comisión Instructora levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales y proponer sanciones.

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

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

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

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

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

3.2.5. La Resolución del Expediente de Acoso

La **Dirección** una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a la Persona Responsable de Prevención de Riesgos Laborales**. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y **se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente**.

En función de esos resultados anteriores, la Dirección procederá a:

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

- a) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

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

La **Dirección** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación

e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

3.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo **no superior a treinta días naturales**, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se **levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar** para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El **acta se remitirá a la Dirección a la Representación Legal y/o Sindical** de las personas trabajadoras, a la **Persona Responsable de Prevención de Riesgos Laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

4. Duración, Obligatoriedad de Cumplimiento y Entrada en Vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de tablón de anuncios y correo corporativo⁴, manteniéndose vigente durante cuatro años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Se atenderá a lo dispuesto, en este mismo artículo, para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

En defecto del plan de igualdad, el periodo de duración será el acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, es recomendable que no sea superior a cuatro años y se revisará en los siguientes supuestos:

- a. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de

⁴ Podrá ser a través de correo electrónico, publicación en la intranet de la empresa, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

Género o Características Sexuales o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

5. Tipificación de Faltas y Sanciones

Los actos y conductas constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- c) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.
- d) Existan dos o más víctimas.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión Instructora y de Seguimiento.
- h) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

Las **sanciones** correspondientes en función del principio de proporcionalidad suelen ser las recogidas en el (los) Convenio(s) Colectivo(s) de aplicación y habitualmente las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y tras la apertura del expediente disciplinario que desemboque en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona acosadora, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

6. Política de Divulgación

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la empresa o como parte del mismo, el envío de circular a todas las personas trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tableros de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, teléfono y la dirección y la dirección física y de correo electrónico de contacto de la Comisión Instructora y de Seguimiento, que deberá mantenerse actualizada.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y las personas trabajadoras autónomas.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

7. Sensibilización, Información y Formación

Se garantizará que la política informativa y formativa en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personas trabajadoras, directivas, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales). Se recuerda que los costes económicos y de personal para las acciones de sensibilización, información y formación está a cargo de **la empresa**.

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.
- Régimen disciplinario en los supuestos de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.

- Responsabilidades en las que puede incurrir la empresa y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

Quienes formen parte de la Comisión Instructora y de Seguimiento o puedan llegar a hacerlo, así como, la Representación de las Personas Trabajadoras quedan obligadas a seguir los cursos formativos que se organicen en relación con esta materia. Asimismo, la empresa promoverá acciones formativas para las personas trabajadoras con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de las personas trabajadoras, mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

8. Evaluación y Seguimiento

La Comisión Instructora y de Seguimiento llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de **realizar cada dos años un informe de seguimiento** sobre la aplicación del presente protocolo en las empresas de su competencia.

Este informe se presentará a la Dirección, a los Órganos de Representación Unitaria y Sindical del Personal y a los Órganos de Representación en Materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Igualdad.

9. Principios que Rigen el Protocolo

- **Principio de Celeridad:** Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.
- **Principio de confidencialidad:** Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.
- **Principio de protección de la intimidad:** El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- **Principio de protección de la dignidad de las personas:** Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las partes implicadas:** La composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se basará en los principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las partes implicadas. Se intentará, en la medida de lo posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

10. Modelo de Queja o Denuncia

I. Persona que informa de los hechos

c Persona que ha sufrido el acoso: c Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (denuncia de acoso () **Sexual** o () **Por Razón de Sexo** o () **Por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales** frente a (Identificar Persona Agresora:) y se inicie el procedimiento

previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en
