

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución de 2 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa que se cita.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Deuser Tech Group, S.L. (cód. convenio 710100652021), suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, con fecha 31 de mayo de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 2 de febrero de 2022.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

#### PREÁMBULO

##### CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 1.º Ámbito de aplicación personal y funcional.

Artículo 2.º Ámbito de aplicación territorial.

Artículo 3.º Vigencia.

Artículo 4.º Obligatoriedad.

Artículo 5.º Compensación y absorción.

Artículo 6.º Comisión Paritaria.

Artículo 7.º Derecho Supletorio.

##### CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo.

Artículo 8.º Jornada de trabajo.

Artículo 9.º Horas extraordinarias.

Artículo 10.º Días festivos.

Artículo 11.º Vacaciones.

Artículo 12.º Licencias y permisos.

Artículo 13.º Licencias sin sueldo.

Artículo 14.º Reducción de jornada por lactancia.

Artículo 15.º Permisos en casos de partos prematuros y hospitalización del neonato.

Artículo 16.º Reducción de jornada por guarda legal.

Artículo 17.º Teletrabajo.

00257431

**CAPÍTULO III**

Régimen Económico.

Artículo 18.º Conceptos Retributivos.

Artículo 19.º Salario Base.

Artículo 20.º Antigüedad.

Artículo 21.º Plus de Convenio.

Artículo 22.º Plus de Permanencia.

Artículo 23.º Plus de Guardia o disponibilidad.

Artículo 24.º Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 25.º Nocturnidad.

Artículo 26.º Mejoras voluntarias.

Artículo 27.º Seguro de Salud.

Artículo 28.º Justificantes de salarios.

Artículo 29.º Absentismo laboral.

Artículo 30.º Incapacidad Temporal por Accidentes y Enfermedad Común.

**CAPÍTULO IV**

Organización del trabajo.

Artículo 31.º Organización del trabajo.

Artículo 32.º Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 33.º Ascensos.

Artículo 34.º Movilidades funcional y geográfica.

Artículo 35.º Conservación del Equipo.

Artículo 36.º Uso de las herramientas tecnológicas.

Artículo 37.º Tratamiento de los datos y confidencialidad.

Artículo 38.º Partes de trabajo.

Artículo 38.º Partes de trabajo.

Artículo 39.º Registro horario.

**CAPÍTULO V**

De la relación individual de trabajo.

Artículo 40.º Periodo de prueba.

Artículo 41.º Contratos.

Artículo 42.º Contrato por obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción.

Artículo 43.º Contrato de interinidad.

Artículo 44.º Contrato a tiempo parcial.

Artículo 45.º Contrato de formación y contrato en prácticas.

Artículo 46.º Excedencias.

**CAPÍTULO VI**

Extinción de la relación laboral.

Artículo 47.º Preavisos y ceses.

Artículo 48.º Finiquitos.

**CAPÍTULO VII**

Clasificación Profesional.

Artículo 49.º Clasificación profesional.

Artículo 50.º Cuadro de Clasificación Profesional.

00257431

**CAPÍTULO VIII**

Artículo 51.º De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores/as de las empresas

**CAPÍTULO IX**

Artículo 52.º Acoso sexual y por razón de sexo.

**CAPÍTULO X**

Artículo 53.º Plan de Igualdad.

**CAPÍTULO XI**

Régimen Disciplinario.

Artículo 54.º Código de Conducta Laboral.

**ANEXO I****TABLA ECONÓMICA 2021  
CLAUSULA DE INAPLICACIÓN****P R E Á M B U L O**

La Comisión negociadora de este Convenio Colectivo ha estado integrada por:

Por Parte Empresarial:

Don F.J.A.R., con DNI XX96508XX.

Por Parte de los representantes legales de los trabajadores:

Doña E.I.R.R., con DNI XX6342XX.

Don J.J.J.I., con DNI XX98404XX.

Doña E.C.R., con DNI XX96956XX.

Se reconocen mutuamente representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, la Comisión Negociadora, autoriza expresamente a don N.N.G., a realizar las gestiones que sean necesarias ante la autoridad competente, en orden a la inscripción del presente convenio.

**CAPÍTULO I****Disposiciones generales**

Artículo 1.º Ámbito de aplicación personal y funcional.

Este Convenio Colectivo afectará a los trabajadores de la empresa Deuser Tech Group, S.L.U., actuales o que se incorporen durante la vigencia del mismo mediante cualquier modalidad de contrato de trabajo.

Se exceptúan expresamente los trabajadores adscritos a la empresa Deuser Tech Group, S.L.U., que prestan servicios de mantenimiento en el centro de trabajo ubicado en la localidad de Puente Genil (Córdoba), en concreto en las instalaciones de la empresa nominada «Bimbo», los cuales seguirán rigiéndose por el Convenio Colectivo que viene aplicándose.

Así también queda expresamente excluido de este Convenio, el personal que se establece en el artículo 1.º, apartado 3.º C) del Estatuto de los Trabajadores.

00257431

Artículo 2.º Ámbito de aplicación territorial.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo de la empresa actuales o futuros, a excepción de lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 3.º Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de junio de 2021 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2023.

Todos los aspectos del convenio, incluidos los efectos económicos, se aplicarán a partir del día 1 de junio de 2021.

El presente Convenio, se prorrogará por la tácita aceptación y en sus propios términos, si no se denuncia su vigencia con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes contratantes a través de sus órganos respectivos, prorrogándose anualmente a su vencimiento, hasta tanto se alcance un nuevo convenio, independientemente del tiempo transcurrido.

Artículo 4.º Obligatoriedad.

El presente Convenio Colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia y sus prórrogas, a la Empresa y sus trabajadores, incluidos dentro de su ámbito.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder en el supuesto de incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones.

Artículo 5.º Compensación y absorción.

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio colectivo, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a cualesquiera otras que pudieran existir, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 6.º Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria cuya función es la vigilancia, interpretación y control del Convenio Colectivo y su aplicación, que estará formada por un miembro de cada parte firmante del presente Convenio. Sus acuerdos se aprobarán por mayoría absoluta.

Artículo 7.º Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral Vigente.

## CAPÍTULO II

### Tiempo de trabajo

Artículo 8.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo semanal se establece en 40 horas durante todo el año, siendo como regla general a jornada continua, de lunes a viernes distribuidas en mañana, de acuerdo al siguiente horario: De lunes a Jueves de 8:00 a 15:00 horas y viernes de 8:00 a 14:00 horas. El resto de jornada hasta completar las 40 horas semanales se prestará en régimen de teletrabajo, distribuyéndose de lunes a jueves; 1 hora y media cada uno de los indicados días.

Todo ello, con los descansos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados como descanso (el bocadillo, que se fija en 15 minutos diarios en horario de 10 a 11 de la mañana). En el caso de que se produzca un desplazamiento desde el centro de trabajo habitual a otro lugar de trabajo y viceversa, para realizar su actividad, este desplazamiento se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Cualquier otra jornada distinta a la anteriormente pactada será negociada previamente por la Dirección y los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 9.º Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por las contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la ley.

Serán horas extraordinarias por fuerza mayor aquellas realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias, a elección de la empresa, podrán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización o bien mediante su abono, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.

Se considerarán horas extraordinarias trabajadas, las que excedan cada mes de las horas normales a trabajar y sean autorizadas por el Responsable/Jefe de cada departamento correspondiente y aprobadas por el Responsable de RR.HH. de la empresa.

Cuando en la determinación de cualquiera de los componentes retributivos, se haya tenido en cuenta la dedicación de horas superior a las normales establecidas y/o la exclusividad, el trabajador no tendrá derecho a percibir importes adicionales por horas extraordinarias, ni podrá compensar las horas trabajadas en exceso por otras horas laborales.

#### Artículo 10.º Días festivos.

Los días festivos y por consiguiente no laborables, serán los designados por los Organismos Oficiales competentes.

#### Artículo 11.º Vacaciones.

Todos los trabajadores/as integrados en el presente Convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales, distribuidas conforme al siguiente calendario:

- 4 días laborables que serán disfrutados en el 1.º trimestre del año.
- 12 días laborales que serán disfrutados durante el 2.º y 3.º trimestre del año, de los cuales necesariamente uno de los mismos comprenderá en la semana de feria.
- 6 días laborables que serán disfrutados en el 4.º trimestre del año, de los cuales necesariamente dos de los mismos se disfrutarán el 24 y el 31 de diciembre, siempre y cuando éstos últimos no coincidan en sábado o domingo.

Las vacaciones serán comunicadas a los trabajadores previamente a su disfrute. El calendario de vacaciones se fijará por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el primer mes de cada año.

El periodo del disfrute de vacaciones estará condicionado a que no concurren causas de fuerza mayor o acumulación de pedidos, en los periodos vacacionales, lo cual será comunicado previamente por la empresa a los trabajadores afectados, así como el nuevo periodo de disfrute.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme a Salario Base Convenio, parte proporcional de pagas extraordinarias y plus de permanencia (en su caso).

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 12.º Licencias y permisos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) En el caso de nacimiento de hijo/a, el progenitor distinto de la madre que no tenga derecho a prestación de paternidad, tendrá un permiso de tres días.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave, ingreso, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos/as y hermanos/ as.
- e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- f) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento de dicho deber, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

i) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en la fecha de celebración de la ceremonia.

2. Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

En el resto de los demás casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente. Todas las licencias retribuidas se considerarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, incluido en el cómputo anual de la jornada de trabajo.

**Artículo 13.º Licencias sin sueldo.**

La persona trabajadora que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

**Artículo 14.º Reducción de jornada por lactancia.**

En cuanto a la reducción de jornada por lactancia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 15.º Permisos en casos de partos prematuros y hospitalización del neonato.**

En cuanto a los permisos de partos prematuros y hospitalización del neonato, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 16.º Reducción de jornada por guarda legal.**

En cuanto a la reducción de jornada por guarda legal, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 17.º Teletrabajo.**

Con el fin de impulsar el desarrollo del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, la empresa puede facilitar a las personas trabajadoras de la empresa la opción del teletrabajo, regulando siempre la definición del trabajo en remoto, protección de datos empresariales y de RGPD, y todo lo relativo con salud, prevención y accidentes laborales.

Puede impulsarse en el seno de la empresa, la concreción de acuerdos con los delegados de personal o secciones sindicales sobre la regularización del teletrabajo cumpliendo siempre los siguientes principios: deberá ser voluntario, reversible e igualitario.

Se deberá comunicar a los delegados sindicales aquellos acuerdos alcanzados con las personas trabajadoras sobre dicha materia.

### CAPÍTULO III

#### Régimen Económico

**Artículo 18.º Conceptos retributivos.**

Las retribuciones del personal integrado en el presente convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones directas:

Salario base, descrito en el artículo 19 del presente Convenio.

Complemento de antigüedad, descrito en el artículo 20 del presente Convenio.

2. Complementarias:

a) Plus de Convenio, descrito en el artículo 21 del presente Convenio.

b) Plus de Permanencia, descrito en el artículo 22 del presente Convenio.

c) Plus de Guardia o Disponibilidad, descrito en el artículo 23 del presente Convenio.

3. Pagas extraordinarias.

4. Mejoras voluntarias, en su caso.

5. Horas extraordinarias en los casos que procedan.

6. Complementos personales, si procediese.

7. Complementos en especie, si procediese.

00257431

**Artículo 19.º Salario Base.**

Se entiende por Salario Base la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del Salario Base será la que se especifica para cada uno en las tablas salariales del presente Convenio, teniendo el carácter de mínimo para las diversas categorías profesionales. Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada en cómputo anual. El salario de convenio mensual será el resultado de dividir el salario convenio anual que aparece en la tabla de retribuciones anexa por 14 y el salario de convenio diario será el resultado de dividir el salario convenio anual que aparece en la tabla de retribuciones anexa por 420.

**Artículo 20.º Antigüedad.**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, el complemento de antigüedad que venía percibiéndose desaparece, no considerándose dicho complemento salarial personal por continuidad en la empresa. No obstante, los derechos adquiridos al día de la firma del presente convenio subsistirán como garantía dentro del concepto «ad personam», por la cuantía que se venían percibiendo a dicha fecha. La cuantía que se viniera percibiendo por dicho complemento pasará a integrarse en el salario base.

**Artículo 21.º Plus de Convenio.**

Se establece este plus de Convenio para todos aquellos trabajadores de la empresa cuyo salario base anual acordado individualmente con la empresa sea superior al fijado en el presente Convenio, es decir, compensa el exceso sobre el salario base anual, quedando dicho exceso integrado en este complemento.

**Artículo 22.º Plus de Permanencia.**

Todo trabajador de Deuser Tech Group, S.L.U., tendrá derecho a la percepción de un complemento salarial por cada año de permanencia en la empresa.

Este plus se devengará una vez el trabajador alcance un año de permanencia en la empresa a computar desde la firma del presente convenio y se cobrará en función de los días reales de cada mes, es decir, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración.

El plus de permanencia se retribuirá a razón de 1% sobre el salario base anual fijado en el presente Convenio o sobre el pactado, si fuera superior, incrementándose cada año de permanencia en la empresa a computar desde la firma del presente convenio, en el mismo porcentaje y con un máximo de 20 años.

**Artículo 23.º Plus de Guardia o disponibilidad.**

Dadas las especiales características de la empresa y del trabajo desarrollado, se establece este plus que compensa al trabajador el estar a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento o sufrir una modificación de su jornada laboral, con independencia que se produzca o no el cambio horario o la modificación de jornada. No tiene carácter permanente por lo que solo rige mientras subsista el trabajo o servicio que ha determinado su reconocimiento.

La fijación y determinación del mismo corresponderá a la empresa, en función de su poder de gestión, organización y dirección, comunicándose previamente al trabajador afectado. Su retribución se fijará de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

**Artículo 24.º Gratificaciones extraordinarias.**

La empresa abonará en concepto de pagas extraordinarias las cantidades siguientes:

- Gratificación de Verano: 30 días para todas las categorías a razón de salario base, más plus de convenio y de permanencia (en su caso).

- Gratificación de Navidad: 30 días para todas las categorías a razón de salario base, más plus de convenio y de permanencia (en su caso).

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen y por cada día natural en que se haya devengado el Salario Base, plus de convenio y de permanencia (en su caso).

Las pagas extraordinarias se abonarán a los trabajadores prorrateadas mensualmente.

#### Artículo 25.º Nocturnidad.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas se computarán como 1 hora y media de trabajo. La empresa, previo acuerdo con el trabajador, podrá retribuir dichas horas a razón de 1 hora y media o bien mediante su descanso equivalente dentro de los 2 meses siguientes a su realización.

Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica en los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, tales como los de guardas, porteros, serenos o similares, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

#### Artículo 26.º Mejoras voluntarias.

La empresa podrá en cualquier momento, mejorar la retribución de los trabajadores, pudiendo ser variable o fija, a su criterio. Dicha mejora, que se incluirá en los conceptos retributivos como complemento, en ningún caso tendrá carácter consolidable, pudiendo la empresa en cualquier momento suprimirla.

#### Artículo 27.º Seguro de Salud.

La empresa podrá, una vez el trabajador haya alcanzado una antigüedad de 3 años, a contar desde su ingreso en la empresa (exceptuándose los contratos formativos y en prácticas) y previa conformidad del trabajador, concertar un seguro de salud, conforme a las características y coberturas que aquella contrate, de cuya documentación se hará entrega a los delegados sindicales, asumiendo la empresa su abono y se incluirá en los conceptos retributivos como complemento en especie. Dicho seguro de salud, en ningún caso tendrá carácter consolidable, pudiendo la empresa en cualquier momento suprimirlo. Del mismo modo, estará vigente mientras subsista la relación laboral, finalizando una vez extinguida aquella.

#### Artículo 28.º Justificantes de salarios.

El pago de sueldos y salarios se efectuará por periodos vencidos y mensualmente, mediante transferencia bancaria y en la cuenta señalada por el trabajador/a, y hasta el quinto día hábil de cada mes.

En todos los casos el pago de los salarios se realizará mediante la entrega del correspondiente recibo oficial de salarios establecidos por la legislación vigente.

#### Artículo 29.º Absentismo laboral.

En los supuestos de ausencia injustificada al trabajo y sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera derivarse de dicha conducta, de conformidad con la legislación vigente, el trabajador/a culpable de la misma perderá el importe de sus haberes, la cantidad equivalente al salario devengado durante la citada ausencia, con independencia de las consecuencias adicionales que se pueda derivar a lo establecido en el código de conducta laboral y régimen disciplinario recogido en el Capítulo X del presente Convenio.

Artículo 30.º Incapacidad Temporal por Accidentes y Enfermedad Común.

En las contingencias de IT derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa pagará desde el primer día 75% de la base reguladora de acuerdo con el artículo 129 de la Ley General de la Seguridad Social.

En las contingencias de IT por enfermedad común, la empresa pagará desde el cuarto al décimo quinto día el 60% de la base reguladora de acuerdo con el artículo 129 de la Ley General de la Seguridad Social.

A partir del décimo sexto día de acuerdo con el siguiente cuadro:

- Del día 16 al 20 paga la seguridad Social un 60% de la base reguladora.
- Del día 21 en adelante para la Seguridad un 75% de la base reguladora.

En los demás casos, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia.

## CAPÍTULO IV

### Organización del trabajo

Artículo 31.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en convenio y a la legislación vigente, corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Por lo tanto, le es potestativo, si así lo estima, el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejora de método y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia. El empresario tendrá, en todo caso, la obligación que legalmente proceda de informar de sus decisiones al respecto.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, se harán de manera que sean suficientemente conocidas, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La actividad mínima exigible o normalizada será aquella que fije el propio sistema de racionalización adoptado por la empresa, medido en sus unidades características.

La actividad óptima, normalmente considerada, será aquella que así se halle determinada sin sujeción a mínimos, en el propio sistema de racionalización.

Artículo 32.º Seguridad y Salud Laboral.

1. La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el

descuento en aquella del tiempo impartido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

#### Artículo 33.º Ascensos.

Corresponde en exclusiva al empresario. El procedimiento de ascenso podrá ser, el de libre designación, por antigüedad, o bien por concurso de méritos o aptitudes demostradas en curriculum vitae y/o pruebas que se puedan establecer.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Por tanto, los criterios y sistemas de ascensos deben tener como objetivo, garantizar la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres.

#### Artículo 34.º Movilidades funcional y geográfica.

La empresa podrá, si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen a criterio de la empresa, proceder a la movilidad funcional de los trabajadores, en cuyo caso, percibirán los conceptos variables correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen efectivamente y en el horario correspondiente al referido puesto de trabajo.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la formación para el ejercicio del puesto asignado.

La empresa podrá desplazar al trabajador a otros centros de trabajo, como manifestación de su poder de gestión, sin necesidad de causa o negociación, cuando no exija cambio de residencia, no suponiendo compensación alguna. Se entiende que el desplazamiento implica cambio de residencia, cuando el centro de trabajo esté ubicado a más de 100 km, a computar desde el anterior centro de trabajo donde viniera prestando sus servicios.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en los arts. 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 35.º Conservación del Equipo.

Todo trabajador/a responsable del equipo tendrá la obligación durante la jornada laboral y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación de las operaciones elementales de mantenimiento del mismo.

#### Artículo 36.º Uso de las herramientas tecnológicas.

El móvil, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico o informático puesto a disposición del trabajador/a por parte de la compañía es propiedad de la empresa y, por ello, esta tiene derecho a vigilar, supervisar y controlar el uso que le dan los miembros de la plantilla. El control de los ordenadores se justifica también por la necesidad de coordinar y garantizar la continuidad de la actividad laboral en los supuestos de ausencias de los trabajadores, por la protección del sistema informático de la empresa, que puede ser afectado negativamente por determinados usos, y por la prevención de responsabilidades que para la empresa pudieran derivar también algunas formas ilícitas de uso frente a terceros.

En relación con la utilización de las herramientas de trabajo facilitadas por Deuser Tech Group, S.L.U., entre ellas, los dispositivos de telefonía móvil, los sistemas y equipos

informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición del personal y para garantizar un uso adecuado de las mismas, se establecen las siguientes normas para su correcta utilización:

Los trabajadores deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas puestas a su disposición.

Los dispositivos de telefonía móvil, sistemas y equipos informáticos de la empresa son de uso exclusivamente profesional.

Los aparatos y líneas telefónicas contratadas, la red informática, sistemas y equipos informáticos, los terminales fijos y móviles, las aplicaciones, redes, conexiones y demás elementos de hardware y software utilizados por cada trabajador, son de uso exclusivamente profesional por lo que no deberán usarse para fines ajenos a los relacionados con la actividad que el trabajador deba desempeñar. No se usarán para fines personales. La utilización excepcional de las mismas para fines personales de carácter necesario y perentorio no supondrá incumplimiento laboral.

Las tablets, ordenadores portátiles o smartphones puestos a disposición de los trabajadores para realizar su trabajo, deberán ser custodiados por cada uno, guardando las mismas medidas de seguridad y acceso que en el resto de equipos, teniendo que contar con la debida autorización de la empresa para utilizarlos fuera de sus instalaciones y notificando cualquier incidencia de seguridad que se produzca.

El acceso a Internet se encuentra limitado a quienes, por sus responsabilidades, precisen de su utilización por el tiempo necesario de consulta.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que hagan uso de internet deberán informar al responsable de seguridad de cualquier incidencia que pueda comprometer la seguridad del sistema y de los datos de carácter personal. Se prohíbe expresamente el acceso a páginas que supongan una actividad ilegal, o de contenido no relacionado con el trabajo, así como también el acceso a páginas de dudosa procedencia.

En el uso de correo electrónico no será posible acceder a los e-mails de otros usuarios sin su autorización, enviar e-mails de contenido ofensivo o utilizar la cuenta de correo electrónico para fines distintos de aquéllos para lo que hayan sido asignados. El titular de la cuenta de correo electrónico asignado por la empresa será responsable del uso de la misma y deberá usarla de manera profesional. El trabajador deberá observar las pautas de buena conducta en la gestión de las contraseñas asignadas para acceder a su equipo, prohibiéndose el envío de correo electrónico con datos personales y, si se hace, la información deberá cifrarse, así como también que en el envío de un correo electrónico a varias personas, se debe utilizar la casill CCO (con copia oculta), así como también se prohíbe enviar o reenviar mensajes en cadena o con fines comerciales o publicitarios sin el consentimiento del destinatario.

Deuser Tech Group, S.L.U., podrá realizar excepcionalmente, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador, las comprobaciones oportunas y necesarias (entre ellas, controles periódicos o realización de auditorías), en la medida de lo posible en presencia del usuario afectado y contando con un representante legal de los trabajadores.

Los sistemas de control utilizados por Deuser Tech Group, S.L.U., en la medida de lo posible, deberán ser acordados con los representantes legales de los trabajadores y en todo caso ser conocidos previamente por ésta.

#### Artículo 37.º Tratamiento de los datos y confidencialidad.

Todo el personal afectado por el presente convenio que tenga acceso a ficheros de datos de carácter personal de la empresa, debe adoptar una serie de conductas para garantizar la confidencialidad, integridad y legalidad en el tratamiento de esos datos.

A estos efectos, con carácter enunciativo y no limitativo, será considerada información confidencial:

a) Cualquier información concerniente a una persona física o jurídica identificada o identificable, es decir, datos de carácter personal.

b) Cualquier información interna de la organización, recogida en cualquier soporte, como por ejemplo, desarrollos, ideas, invenciones, dibujos, diseños, procedimientos, fórmulas, datos, programas, descubrimientos, secretos comerciales, listas de precios, información financiera, plantillas, presupuestos, nombres de clientes y/o proveedores, estadísticas, objetivos, softwares desarrollados, códigos fuentes, fotografías, trabajos/borradores/proyectos realizados en la empresa o en instalaciones de clientes o proveedores, etc.

El personal de la empresa se compromete al más estricto deber de confidencialidad y secreto respecto a toda información confidencial a la que tenga acceso con motivo del desempeño de sus funciones, comprometiéndose a no divulgarla, publicarla, cederla, venderla, ni de otra forma, directa o indirecta, ponerla a disposición de terceros, ni siquiera de otros miembros de la empresa que no estén autorizados a acceder a dicha información. El trabajador de la empresa se compromete a comunicar todas aquellas incidencias que se produzcan en la organización y que afecten o puedan afectar a la seguridad de los datos de carácter personal objeto del tratamiento.

El personal de la empresa estará obligado a:

- Entender la privacidad de todos los datos que manejan y, por lo tanto, su obligación de mantener el secreto de dicha información.
- A acceder a la información confidencial que sea estrictamente necesaria para el desempeño de sus funciones y que previamente haya autorizado la empresa.
- Hacer uso de los datos únicamente para los fines y funciones para los cuales han sido recogidos y/o recabados, no utilizándolos para ninguna otra finalidad.
- No divulgar las contraseñas que posean para acceder tanto a los sistemas informáticos como a los ficheros que contengan datos de carácter personal.
- Pedir los consentimientos necesarios para el tratamiento de dichos datos, siempre que se refieran a salidas o entradas de soportes informáticos
- No utilizar con fines privados los sistemas informáticos de la empresa, sin autorización del empresario.
- A suscribir los documentos y protocolos que sean necesarios para el cumplimiento de lo previsto en este artículo.

Artículo 38.º Partes de trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, a excepción del personal administrativo, vendrán obligados en un plazo no superior a 48 horas, a contar desde el último trabajo realizado, a registrar y grabar el correspondiente parte de trabajo, conforme al sistema implantado por la empresa.

Artículo 39.º Registro horario.

Los trabajadores vendrán obligados a registrar su horario de trabajo conforme al sistema implantado por la empresa.

## CAPÍTULO V

### De la relación individual de trabajo

Artículo 40.º Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba de seis meses para los grupos 1, 2 y 3; para el resto de personal se fija en dos meses.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de dos meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, así como de violencia de género, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

00257431

Durante el período de prueba y su interrupción, en su caso, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Es potestativo para la empresa el renunciar al periodo de prueba, así como también reducir su duración.

#### Artículo 41.º Contratos.

El ingreso al trabajo será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la división funcional que le corresponda dentro de la clasificación vigente, los criterios generales del grupo profesional al que pertenezca de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituya un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 42.º Contrato por obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción.

En cuanto al contrato por obra o servicio determinado, se estará a lo dispuesto en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 2720/1998 artículo 3.º 2.

No obstante, en el contrato por obra o servicio determinado, la duración máxima será de tres años ampliable hasta doce meses más.

El personal contratado bajo esta modalidad, previo acuerdo de las partes, podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo, de manera consecutiva, durante el periodo máximo recogido de anterior (tres años ampliables hasta doce meses), sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el periodo máximo fijado en el párrafo anterior (tres años ampliable hasta doce meses más); cumplido el periodo máximo si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla.

En cuanto al contrato eventual por circunstancias de la producción, se estará a lo dispuesto en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2720/1998 artículo 3.º 2.

No obstante, en el contrato eventual por circunstancias de la producción, la duración máxima en que se podrá concertar esta modalidad contractual será de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

#### Artículo 43.º Contrato de interinidad.

Cuando se otorgue este contrato para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva de puesto de trabajo, además de las causas legalmente previstas para su formalización, expresamente se establecen como causas del mismo la sustitución de trabajadores que disfruten de sus correspondientes períodos vacacionales, permisos retribuidos, suspensión de contrato por licencia por maternidad, incapacidad temporal, excedencias con reserva de puesto de trabajo, reducción de jornada por conciliación de la vida familiar.

#### Artículo 44.º Contrato a tiempo parcial.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el artículo 26 del presente Convenio, bien por tiempo indefinido o de duración determinada.

Se establece la obligatoriedad de informar a los trabajadores a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que soliciten los mismos, con el fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación o la suma de las jornadas permita serlo.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias. La empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá fijar la realización de horas complementarias. La realización de estas horas estará sujeta a las siguientes normas:

a) La posibilidad de realizar horas complementarias tendrá que ser pactada expresamente con el trabajador y podrá acordarse en el momento de la contratación o con posterioridad pero, en cualquier caso, se tratará de un pacto específico y por escrito respecto al contrato de trabajo.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas a realizar que puedan ser requeridas por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 50% de la jornada semanal.

c) El trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con 15 días de antelación, cuando concurren las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

Asimismo, para los supuestos no contemplados anteriormente, el trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con un mes de antelación.

d) El trabajador conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso por escrito mínimo de tres días.

e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso del Estatuto de los Trabajadores y de este Convenio.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas como las ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

g) El pacto de horas complementarias y las condiciones de su realización estarán sujetas al cumplimiento de los requisitos establecidos en los anteriores apartados. En caso de incumplimiento de estos requisitos y de su régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

#### Artículo 45.º Contrato de formación y contrato en prácticas.

En cuanto a los contratos en prácticas, se estará a lo dispuesto en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a los contratos de formación, se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados. No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse por periodos como mínimo de seis meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

En los contratos de formación, el importe que se abonará a los contratados bajo esta modalidad será el que marque la normativa reguladora del SMI, sin que les sea de aplicación los demás conceptos retributivos de este convenio.

**Artículo 46.º Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

**CAPÍTULO VI****Extinción de la relación laboral****Artículo 47.º Preavisos y ceses.**

La empresa viene obligada a preavisar por escrito al trabajador con 15 días de antelación la terminación de su contrato, si este ha sido superior a doce meses, pudiendo sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución.

En el supuesto de que el trabajador decidiera rescindir su Contrato, deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación, el incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación

dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación, una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 48.º Finiquitos.

El documento de finiquito en que se formalice el fin de la relación laboral entre empresa y trabajador debe recoger la voluntad de ambas partes de extinguir el contrato sin que ninguna de ellas tenga nada que reclamar por ningún concepto derivado de la relación laboral.

Una vez firmado por el trabajador, el finiquito surtirá los efectos liberatorios y extintivos que le son propios.

## CAPÍTULO VII

### Clasificación profesional

Artículo 49.º Clasificación profesional.

La Clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador, así como también en atención a los diferentes objetos sociales de la empresa.

La empresa, en orden a la definición de los grupos y su encuadre, se encuentra estructurada en los siguientes departamentos, los cuales a título enunciativo y no limitativo, sin perjuicio de la creación de nuevos departamentos en función de las necesidades estructurales de la empresa, son los siguientes:

- Departamento PLC: Desarrollo de proyectos de automatización, programación del PLC's, comunicaciones y redes industriales, Motion Control, Sistemas de Control Distribuido (DCS), asistencias técnicas y puestas en marcha, Ingeniería de Procesos, etc.

- Departamento Scada: Desarrollo de Scadas, Sistemas Mes, aplicaciones industriales, Sistemas HMI, Sistemas de trazabilidad, asistencias técnicas y puestas en marcha, etc.

- Departamento Mecatrónica/Robótica: Diseño mecánico, creación de Gemelo Digital, elaboración de planos en general, programación de Robots, Motion Control, etc.

- Departamento I+D+i: Su principal objetivo es mantener la cultura innovadora de la empresa, realizando funciones técnicas y desarrollo de proyectos del sector industrial. Enfoques para conectar la industria con la innovación, asesorando y evaluando proyectos técnicos. Entre sus principales funciones destaca el desarrollo web, elaboración de drivers de comunicación, diseño y desarrollo de electrónica propietaria, modelos predictivos, sensórica, herramientas BI, etc.

- Departamento Sistemas/Ciberseguridad: Implementar, supervisar y mantener la infraestructura TI de la empresa y vigilar e implementar los mecanismos de seguridad necesarios para salvaguardar la información y los recursos de la empresa.

- Departamento CECO (Centro Control y Operaciones de Seguridad Industrial I-Soc): Monitorización, control y análisis de plantas fotovoltaicas, desarrollo de Scadas, asistencias técnicas, desarrollo e implementación de mejoras en los diferentes dispositivos de planta, etc.

00257431

- Departamento Proyectos: Gestión de proyectos del sector industrial, combinando oficina técnica, supervisión de montaje, planificación, control de objetivos, supervisión de tareas, gestión de soluciones y cambios. Implicación en todas las fases del proyecto (Ingeniería, compras, construcción y puesta en marcha), etc.

- Departamento Ingeniería Eléctrica: Coordinar todas las etapas del sistema eléctrico (diseño, desarrollo e implementación). Puestas en marcha, planificación y realización de proyectos, etc.

- Departamento Administrativo: Facturación clientes y proveedores, negociaciones con clientes, gestión de bancos, archivo de documentación, control de cobros y pagos, supervisar la gestión relacionada con las cuentas de la empresa, ayudar a otros departamentos, etc.

10. Departamento RRHH/PRL: RRHH -> Organización y planificación de la plantilla, procesos de selección del personal, control del absentismo, régimen disciplinario, sistemas de retribución, evaluación de la plantilla, gestión de altas, bajas, permisos, vacaciones, etc.

PRL-> Realización evaluación Riesgos Laborales, planificación de la actividad preventiva, reclamar vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, formación e información a los trabajadores de los riesgos, vigilar el cumplimiento de la normativa preventiva, coordinación de las actividades empresariales en instalaciones de clientes y subcontratas, etc.

- Departamento Marketing/Publicidad: Diseñar y ejecutar Plan de Márketing y Comunicación de la empresa, estrategias de Branding, estudios de mercado, elaboración campañas profesionales, diseño y desarrollo de acciones de Márketing Digital (presencia en redes sociales, campañas SEO/SEM, email márketing, etc.), etc.

- Departamento Compras: Control del coste de bienes y servicios para conseguir el mejor precio posible, abastecimiento a todas las áreas de la empresa, trabajos administrativos relacionados con las compras o suministro de materiales, supervisar la calidad de los productos adquiridos, gestión de las relaciones con proveedores (seguimiento, órdenes de pedidos, entregas, etc.), etc.

- Departamento Comercial: Relaciones con los clientes, medición de la calidad del servicio, seguimiento de proyectos, etc.

- Departamento Consultoría/Auditoría: Vigilar el cumplimiento de los controles internos y dar recomendaciones para corregir las debilidades y mejorar la eficacia de los procesos en general, etc.

- Departamento Digitalización: Transformar procesos analógicos y objetos físicos en digitales, mover el plan de marketing empresarial a digital, etc.

- Departamento Electrónica: Desarrollo software para microcontroladores, procesadores y FPGAs., desarrollo de soluciones embebidas bajo entornos Linux, diseño y montaje de placas de circuito impreso, diseño 3D multimaterial de soportes o encapsulados para placas de circuito impreso, etc.

- Departamento de Software: Desarrollo de herramientas software para industria y aplicaciones a medida.

- Departamento mecánico: Realizar ajustes, instalaciones, revisiones, acondicionamientos y reparación de equipos industriales, así como el montaje, instalación, puesta en marcha y reparación de los mismos, etc.

- Otros: Corresponde al resto de actividades y funciones que no se encuentran incluidos en los departamentos descritos.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3, Grupo 4, Grupo 5 y Grupo 6, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

**Grupo 1.**

Criterios generales: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Equiparación: Se incluyen en este Grupo: Director/a de operaciones, Coordinador/a de Departamentos, etc.

**Grupo 2.**

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de su área competencial y/o departamento, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1 o a la propia Dirección de la empresa.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica.

Formación: La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Equiparación: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Jefe/a o responsable de departamento, tales como PLC, SCADA, Mecatrónica/Robótica, I+D+I, etc.

**Grupo 3.**

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen, dentro de su área competencial y/o departamento, funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1 o 2 o a la propia Dirección de la empresa.

Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Formación: La formación requerida será la equivalente a titulación académica universitaria de grado medio o superior o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector, equiparada por la empresa.

Equiparación: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Programador Senior, Técnico de departamento, tales como PLC, SCADA, Mecatrónica/Robótica, I+D+I, etc., Oficial Administrativo, Controller Financiero, Project Manager, etc.

**Grupo 4.**

Criterios generales: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen, dentro de su área competencial y/o departamento, tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1 o 2 o 3 o a la propia Dirección de la empresa.

**Formación:** La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de grado superior, formación profesional de grado medio, BUP o la titulación específica a la tarea que desempeñe, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, equiparados por la empresa.

**Equiparación:** Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Programador Junior, Auxiliar de departamento, tales como PLC, SCADA, Mecatrónica/Robótica, I+D+I, etc., Oficial 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>

#### Grupo 5.

**Criterios generales:** Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

**Formación:** La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), Graduado escolar o Técnico Auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

**Equiparación:** Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: personal de limpieza, peón, almacenero, telefonistas, portero/guarda/vigilante, dependiente mostrador, oficial 3.<sup>a</sup>, etc.

#### Grupo 6.

Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Para la formalización de un contrato para la formación el trabajador/a ha de carecer de la titulación requerida para formalizar un contrato para ese puesto u oficio, teniendo en cuenta la normativa vigente y el convenio colectivo.

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

- Tareas manuales.
- Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
- Tareas de ayuda en máquinas.
- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

#### 1. Conocimientos.

Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

#### 2. Iniciativa.

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas de ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de anticipar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

**3. Autonomía.**

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

**4. Complejidad.**

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

**5. Responsabilidad.**

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

**6. Mando.**

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

**Artículo 50.º Cuadro de Clasificación Profesional.**

GRUPO	CATEGORÍA
1	Director/a de operaciones, Coordinador/a de Departamentos
2	Jefe/a-Responsable de departamento
3	Programador Senior, Técnico de departamento, Oficial Administrativo, Controller Financiero, Project Manager
4	Programador Junior, Auxiliar de departamento, Oficial 1.ª y 2.ª
5	Personal de limpieza, Peón, Almacenero, Telefonistas, Portero/guarda/vigilante, Dependiente mostrador, Oficial 3.ª, etc.
6	Contratos formativos

**CAPÍTULO VIII**

**Artículo 5.º De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores/as de las empresas.**

La normativa prevista en el Título II del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a estos derechos.

**CAPÍTULO IX****Artículo 52.º Acoso sexual y por razón de sexo.**

Por la empresa y los delegados sindicales se ha llevado a cabo un Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, que forma parte integrante del presente convenio y que se reproduce:

**I. INTRODUCCIÓN**

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. Incluso, la citada Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas en quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y para la propia empresa, afectando al normal funcionamiento de la entidad, al clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados, a la imagen externa de la organización, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora, estando reconocido en la Constitución Española como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

En virtud de este derecho Deuser Tech Group, S.L., se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno y con ello dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán 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, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

## II. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

Deuser Tech Group, S.L. con domicilio en Córdoba (Córdoba), C.P. 14014, calle Islandia, núm. 182, Nave 24 A, Pol. Tecnocórdoba y con CIF B14663207, deja expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso, no tolerando ni permitiendo conductas de esta índole.

De esta manera, el presente Protocolo tiene como objetivo establecer en Deuser Tech Group, S.L., un procedimiento de actuación para el caso de que alguien de la plantilla detecte o considere que es objeto de acoso moral, sexual, por razón de sexo o moral, o discriminación por embarazo o maternidad, pueda hacer uso del mismo, permitiendo de esa forma que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce abordar el problema y evitar que se repita, con la finalidad esencial de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

## III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Deuser Tech Group, S.L., en su empeño de respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la organización, desarrolla los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales de la organización.

00257431

Así Deuser Tech Group, S.L., se compromete a:

No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.

Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes responsabilidades:

Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

El diseño e implantación del «Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo» implica el desarrollo de las siguientes medidas:

Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración de la comisión para la tramitación de denuncias de la Empresa.

Muestra del compromiso de Deuser Tech Group, S.L., se adjunta al presente protocolo, el compromiso de la organización con la erradicación de la violencia sexista.

Acción preventiva.

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales.

De entre ellas destacan:

Comunicación: promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todos los integrantes de Deuser Tech Group, S.L., en especial en cuanto al procedimiento a seguir para la denuncia ante la denuncia de una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en Deuser Tech Group, S.L. Para dar cumplimiento a esta acción preventiva se remitirá correo electrónico a toda la plantilla.

**Formación:** con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tenga gente a su cargo. En caso de considerarlo necesario se impartirá formación específica en esta materia a aquellos que por parte de la empresa puedan actuar como instructores del procedimiento.

**Compromiso:** toda la plantilla tendrá la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de Deuser Tech Group, S.L., velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello estos responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.

#### IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a cualquier miembro de la organización, con independencia de su relación con la misma (personal laboral, personal voluntario, miembros de Junta, socios...). Siendo extensivos los principios que rigen este protocolo en todas las actuaciones de Deuser Tech Group, S.L., sus proyectos y sus relaciones con los socios locales, contrapartes y población beneficiaria.

#### V. DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**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 (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

**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 (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

**Discriminación por embarazo o maternidad:** Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Es importante conocer la distinción entre acoso sexual, acoso moral y mobbing, por lo que para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

Un comportamiento de carácter sexual.

Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.

Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

«La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.»

#### VI. TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

1. Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como

fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.

2. Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y las compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas con la organización. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales o la exhibición de revistas de contenido sexual.

3. Conductas que constituyen acoso sexual.

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

3.1. Conductas verbales.

Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.

Comentarios sexuales obscenos.

Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.

Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

3.2. Conductas no verbales.

Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3.3. Conductas de carácter físico.

Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que el acoso no es deseado por la persona que es objeto

del mismo. Por lo tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos, puesto que la principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta ofensivo.

## VII. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

### 1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

Utilización de humor sexista.

Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

### 2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad.

Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.

Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.

Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).

Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

### 3. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista.

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).

Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.

Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.

Mujeres con discapacidad.

Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.

Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

## VIII. ACOSO MORAL

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma

hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

Una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre «mobbing» y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de «mobbing».

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral pueden ser variados, apreciándose algunos comunes como:

Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.

Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.

Separación del trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.

Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre los trabajadores o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeros contra ella.

Agresiones físicas o verbales, por ejemplo imitar al trabajador, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.

Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

## IX. SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, conforme a la tipificación de sanciones prevista en el convenio aplicable:

Despido disciplinario.

Suspensión de empleo y sueldo.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Movilidad funcional.

Cambio de turno de trabajo.

Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.

Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

La reincidencia en la conducta de acoso.

La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.

La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Y el artículo 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis de la misma Ley dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

También el artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevariándose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatorio la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la empresa y de la sociedad.

#### X. TIPOS DE PROCEDIMIENTOS Y FORMAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL

Se recomienda que, todo trabajador/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario/a que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada por la Dirección, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad o a la persona responsable de Recursos Humanos, o en su caso a la persona responsable de su departamento. La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

##### 1. Procedimiento de actuación.

###### - Principios generales.

Se establece que, con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la presunta víctima, el procedimiento interno ya sea informal o formal, se basará en los siguientes principios generales:

a. La víctima solo tratará con el Instructor. En caso de que la víctima solicite que el Instructor sea una persona de su mismo sexo, esta circunstancia será respetada en el nombramiento del Instructor.

00257431

b. El Instructor informará a la víctima de la posibilidad, si lo desea, de poner en conocimiento de la representación de los trabajadores, la situación planteada, con el objeto de que un miembro de esa representación pueda encontrarse presenten aquella fase del procedimiento que así sea solicitado por la víctima y velar por el correcto cumplimiento del procedimiento.

c. Igualmente, el Instructor le comunicará la posibilidad de que pueda asistir, en las fases de la instrucción que ella determine, una persona de su confianza que ella designe, también empleada de la empresa.

d. Principio de celeridad: El procedimiento ha de ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

e. Principio de confidencialidad. Debe garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento. En consecuencia, todos los participantes en el mismo están obligados a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan, a cuyo efectos formalizarán los pertinentes compromisos de Confidencialidad.

f. Principio de protección de la dignidad de las personas. Se procurará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurra. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa.

g. Se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias, siempre que las mismas no sean falsas, o haber testificado en el procedimiento.

h. Son partes intervinientes en el procedimiento de la víctima, el o los denunciante cuando no sean la propia víctima, los jefes y/o compañeros de la víctima cuando sean llamados a prestar testimonio, la representación de los trabajadores cuando así lo haya solicitado la víctima, y el Instructor del procedimiento, que será el Director de RRHH o la persona a quien éste expresamente designe.

i. Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados: Es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

j. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de entre los representantes de los trabajadores.

k. Una vez finalizada la instrucción el Comité de Ética y Conducta será informado sobre la denuncia de acoso recibida.

## 2. Tipos de procedimientos.

Se distinguen dos tipos de procedimientos, en función del tipo y situaciones del acoso: Informal y Formal.

### 2.a) Procedimiento informal:

Se llevará a cabo cuando a la vista de los hechos denunciados, se presuma factible una resolución sencilla y rápida de la situación, y se basa en que, en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento, puede ser suficiente para solucionar la situación creada.

Este procedimiento se inicia cuando cualquier persona de la Comisión de Igualdad, si existiera o cualquier responsable del departamento de Recursos Humanos tenga

conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación la podrá realizar:

La víctima.

Los representantes legales de los trabajadores.

O cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación se notificará en un plazo de no más de 2 o 3 días al Técnico/a de RRHH quien convocará una reunión de la Comisión de Igualdad, si la hubiere o en su defecto al Comité de Trámite de denuncias por razón de acoso sexual para tramitar la denuncia en un plazo no superior a 4 o 5 días.

En esa reunión se nombrará a una persona de la Comisión si la hubiere o del Comité de Tramitación de denuncias, como encargada de la instrucción del expediente, que será con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En no más de 6 o 7 días, desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando en un informe la consistencia de la denuncia, indicando los resultados del expediente y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Dicho informe se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

2.B) Procedimiento formal:

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citado, si se hubiera creado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, si se hubiera creado para el procedimiento informal, en un plazo no superior a 4 días naturales.

Se activará una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La fase instructora no podrá tener una duración superior a 15 días naturales.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla. El trámite de alegaciones será de 7 días naturales.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de 20 días naturales.

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso, tales como: separar a la víctima de la persona agresora, cambio de puesto de trabajo o de turno al agresor o a la víctima, etc.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Una vez transcurridos, como máximo, los 20 días naturales, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante el órgano judicial competente.

Miembros del Comité de Tramitación de denuncias por acoso sexual.

Los miembros del Comité de Tramitación de denuncias por acoso sexual de Deuser Tech Group, S.L., en cualquiera de los procedimientos antedichos serán:

Composición:

D./Dña. Juan José Jiménez Izquierdo en su calidad de Responsable PRL D./Dña. Elisa Isabel Rodríguez Requena en su calidad de Responsable RR.HH.

Las competencias específicas del Comité de Tramitación de Denuncias son:

- a. Recibir todas las denuncias escritas por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- c. Recomendar y gestionar ante el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- d. Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- e. Custodiar toda la documentación generada en el procedimiento.
- f. Cuando proceda, instar a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informándose de las sanciones propuestas.
- g. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
- h. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- i. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

## XI. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Es este motivo el que lleva a Deuser Tech Group, S.L., a incluir en el Protocolo de Prevención Contra el Acoso un apartado exclusivo sobre Violencia de Género, ya que como reconoció la Organización de Naciones Unidas en su IV Conferencia Mundial de 1995, «la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz».

Definición de violencia de género:

«Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada» (Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidad de 1993).

Aquella que «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombre sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados

a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y «comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad» (artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Medidas a adoptar:

Cuando se padece una situación de violencia de género, esta puede tener repercusiones tanto en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, de la víctima. Dentro de esas consecuencias sociales queda englobado el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo...

Con esta situación la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, viene a establecer diferentes medidas que amparen a las víctimas respecto de su situación laboral.

Desde Deuser Tech Group, S.L., se adoptan las siguientes medidas:

1. Identificación de la violencia de género como un riesgo de alto nivel. Se reconoce la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección, y que por lo tanto se recoge dentro del Plan de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales de Deuser Tech Group, S.L.

2. Campañas de sensibilización e información: Junto a las campañas de sensibilización de prevención del acoso, se realizarán campañas específicas de violencia de género para concienciar y sensibilizar a los miembros de Deuser Tech Group, S.L., sobre la violencia de género. Dada la importancia de esta situación Deuser Tech Group, S.L., realiza un recopilatorio de los derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género. El cual se hace llegar a todos los miembros de la organización para su conocimiento y divulgación.

3. Acciones formativas: Incluir en el Plan de Formación, dentro de los programas de formación en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género. Estos programas irán dirigidos a dirección, mandos intermedios, representantes de los trabajadores y la persona técnica de prevención de riesgos laborales.

4. Puesta en marcha de un procedimiento de actuación: Tras la acreditación formal por parte de la mujer víctima de violencia de género, Deuser Tech Group, S.L., iniciará un procedimiento de forma inmediata y con carácter de urgencia. Este procedimiento se iniciará por la Comisión de Igualdad, que tras tener conocimiento de esta situación generará en el plazo de 3 días una reunión de la Comisión de Igualdad, la Dirección de Deuser Tech Group, S.L., y el Director/a del Área donde desarrolle su actividad la persona víctima de violencia de género. Las medidas que se adopte serán comunicadas a la persona afectada en un periodo no superior a 10 días. Cualquiera de los medios siguientes servirá para poder acreditar una situación de violencia de género, generando con ello la posibilidad de acceder a los derechos que se recopilan en el Anexo VI:

Sentencia por la que se condene al agresor.

Orden de protección dictada por una jueza o juez a su favor.

Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección de la víctima.

Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Conforme a lo dispuesto en el art. 21 L.O. 1/2004, la trabajadora víctima tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

00257431

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

## XII. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EVITAR EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

1. Tratar a los compañeros y a las compañeras con el máximo respeto, independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
2. No realizar comentarios sobre la orientación sexual de ninguna persona de nuestro entorno.
3. No hacer chistes sexistas ni fomentar que otras personas los hagan.
4. No reenviar imágenes o vídeos de contenido sexista o degradante desde el punto de vista sexual.
5. No mirar de forma intimidatoria ningún compañero o compañera, con independencia de su aspecto físico o vestimenta.
6. Fomentar un ambiente de compañerismo y no ser cómplice directo o indirecto de situaciones de acoso.
7. Mantener la distancia interpersonal necesaria para que ninguna persona se pueda sentir intimidada o incómoda.
8. Comunicar a la persona superior jerárquica las situaciones que presenten indicios de acoso.
9. No menospreciar las capacidades o habilidades de las personas por razón de su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
10. No difundir rumores sobre la vida privada de los compañeros y compañeras.

## XIII. CÓDIGO DE CONDUCTAS

Deuser Tech Group, S.L., guiada por su compromiso con la dignidad y derechos fundamentales de las personas trabajadoras, quiere establecer unas reglas vinculantes de comportamiento para todas las personas que conforman nuestra entidad.

La finalidad de este código de conductas es facilitar a quienes gestionan los equipos y al resto de la plantilla una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral. A efectos prácticos, se observarán las siguientes conductas:

1. Respeto. Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a todo el personal, tanto el que se incorpore a la plantilla como a quien forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. Comunicación. No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores y las trabajadoras. Se velará por la integración de todo el personal durante su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna persona con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguien de la plantilla, a ignorar su presencia, al aislamiento, etc.
3. Reputación. Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de quienes formen parte de la Empresa. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

4. Discreción. Las comunicaciones tendentes a rectificar las conductas o llamadas de atención por el mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada. Las comunicaciones que deban realizarse a alguna persona se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.

5. No arbitrariedad. Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona que trabaja resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como la privación de trabajo o el vacío de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquiera que trabaje se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6. Equidad. La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias de cada persona que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

7. Prohibición de comportamientos sexuales. Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

8. Regalos no deseados. No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad a quien se destinan.

9. Evitar hostigamiento. Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo –o solicitud– de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares. También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. Oportunidades de formación y promoción. Se velará para que todo el personal, en igual situación de mérito, nivel y capacidad, tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.

#### XIV. LEGISLACIÓN

Las conductas relativas a acoso sexual están debidamente tipificadas en nuestro ordenamiento jurídico, pudiendo reseñar para la información del lector del presente protocolo los siguientes textos legales:

a. Capítulo II (infracciones laborales) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social sanciona como infracciones muy graves en su artículo 8, apartado 13: «el Acoso Sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto de esta».

b. Delitos contra la libertad sexual. Es importante diferenciar el Acoso sexual de otros delitos que atentan contra la Libertad Sexual y que pueden ser fuente de confusión.

c. Agresión sexual (art. 178-179 Código Penal). Entendida como cualquier atentado contra la libertad sexual de otra persona que concurra con violencia o intimidación.

d. El Abuso sexual (art. 181). Es entendido como aquel atentado contra la libertad o integridad sexual de otra persona no consentidos o con abuso de superioridad manifiesta, que coarta la libertad de la víctima.

e. Exhibicionismo y la provocación sexual. Entendiendo el primero como el que ejecutase o hiciese ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o discapacitados.

#### XV. PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca la propia Comisión de Igualdad si la hubiera o en su defecto por la dirección de Deuser Tech Group, S.L.

Si hay una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, los y las firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

#### XVI. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La publicación del protocolo está vinculada al Convenio Colectivo en vigor incluyéndose en su integridad como anexo del mismo.

Se aprobará con la firma de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad si la hubiera o por los representantes de los trabajadores en su defecto y entrará en vigor a la firma.

### CAPÍTULO X

Artículo 53.º Plan de Igualdad.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La Empresa, junto con los representantes de los trabajadores, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Ambas partes, empresa y delegados sindicales, se comprometen a la elaboración de un plan de igualdad, conforme al plazo marcado por la D.T 12.ª de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tras la modificación realizada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

### CAPÍTULO XI

#### Régimen Disciplinario

Artículo 54.º Código de Conducta Laboral.

Artículo 1.º Principios generales.

El mismo tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su implantación.

#### Artículo 2.º Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
3. El incumplimiento de la obligación prevista en el artículo 38 y 39 del presente Convenio, de hasta tres ocasiones en el periodo de un mes.
4. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
5. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
6. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
7. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
8. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
10. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
11. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
12. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
13. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
14. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
15. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de la plantilla o terceras personas.

#### Artículo 3.º Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
2. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3. El incumplimiento de la obligación prevista en el artículo 38 y 39 del presente Convenio, en mas de tres ocasiones en el periodo de un mes.

4. El falseamiento y omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

5. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

6. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

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

8. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

9. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

10. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

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

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

13. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

14. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

15. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 4.º Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

2. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3. El incumplimiento de la obligación prevista en el artículo 38 y 39 del presente Convenio, en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien de más de veinte en un año.

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

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

6. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

9. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

10. La revelación por cualquier vía y en cualquier formato, ya sea parcial o total de información, datos, conocimiento, y cualquier otra información clasificada como Información Confidencial, violando el deber de guardar secreto, discreción y sigilo profesional y personal, o del deber de custodia, respecto a la Información Confidencial, constituida por la totalidad de los datos, información y conocimiento, que no tenga carácter público, y correspondientes tanto a: modelos, desarrollos, software, procesos de fabricación, ideas, invenciones, dibujos, procedimientos, diseños, fórmulas, datos, cálculos, programas, descubrimientos, secretos comerciales, listas de precios, información financiera, plantillas, presupuestos, estadísticas, objetivos y datos personales de clientes y proveedores; en unos casos propiedad de Deuser Tech Group, S.L.U., y en otros de sus clientes, proveedores y colaboradores, y a los que tenga acceso en cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral suscrita entre ambas partes, o por las relaciones que establezca con compañeros, clientes y proveedores, incluido su personal y colaboradores.

11. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

12. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

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

14. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

15. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

16. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

17. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia

de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

18. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

19. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

#### Artículo 5.º Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves.

- Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Despido.

En el puesto que durante las fechas de efectos de la suspensión de empleo y sueldo, el trabajador/a, cayerá en situación de incapacidad temporal, dicha suspensión se paralizará, reanudándose el día siguiente del alta médica.

#### Artículo 6.º Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.

- Faltas graves: veinte días.

- Faltas muy graves: sesenta días.

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

### ANEXO I

#### TABLA ECONÓMICA 2021

GRUPOS	SALARIO ANUAL*
1	25.000 €
2	22.000 €
3	18.000 €
4	SMI vigente
5	SMI vigente
6	SMI vigente

\* Salario Base y p.p.p. extra.

#### CLAUSULA DE INAPLICACIÓN

En el caso que la empresa pretenda modificar condiciones de trabajo a los trabajadores a que se refiere este convenio, letras a), b), c), d) e), f) y g) del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, lo comunicara a la representación legal de los trabajadores, indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta las circunstancias previstas en la legislación vigente.

00257431

Se abrirá un periodo de consultas no superior a 15 días naturales de duración, al objeto de llegar a un acuerdo que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de acuerdo, durante el periodo de consultas, la empresa y la representación legal de los trabajadores, seguirán el procedimiento indicado en el párrafo quinto del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo constar en el mismo, las previsiones legales recogidas en el meritado precepto.

En caso de desacuerdo, la empresa y la representación legal de los trabajadores, finalizado el repetido plazo de 15 días naturales de consulta, seguirán el procedimiento indicado en los dos últimos párrafos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada con lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.