

Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**  
**SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL**

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA GRUPO RADIO VIGO.*

*CÓDIGO DE CONVENIO NÚMERO 36104953012017*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa GRUPO RADIO VIGO, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, por unha representación dos traballadores, en data 15 de febreiro do 2017.

*Primeiro.*—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 23 de marzo do 2017.

*Segundo.*—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e a súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

*Primeiro.*—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades á autoridade laboral competente en orden ó rexistro, publicación depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.*—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos Convenios e Acordos Colectivos de Traballo.

*Terceiro.*—Real Decreto 2412/82, de 24 de Xullo, sobre traspaso de función e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo.

Esta Xefatura territorial,

*A C O R D A :*

*Primeiro.*—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidades Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18/11/2010).

*Segundo.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

*Terceiro.*—Ordenar a notificación desta Resolución á mesa negociadora do mesmo.

Vigo, 11/04/2017.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

*CONVENIO COLECTIVO RADIO VIGO, S.A.U.*  
*EAJ 48 EVOLUCIÓN MULTIMEDIA, S.L.U.*  
*EDICIONES Y PRODUCCIONES EMPRESARIALES S.A.U. (EDIPREM)*  
*GONZÁLEZ DE HAZ, S.L.*  
*INICIATIVAS AUDIOVISUALES VIGO, S.L.U.*  
*MEDIOS ESCRITOS DEL ATLÁNTICO, S.L.U.*  
*2016-2019*

*ARTÍCULO 1.—ÁMBITO FUNCIONAL*

El presente Convenio Colectivo, en adelante Convenio de Grupo, constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las Empresas Radio Vigo, SAU, EAJ 48 Evolución Multimedia, SLU, Ediprem, González de Haz, SL, Iniciativas Audiovisuales Vigo, SLU y Medios Escritos del Atlántico, SLU., todas ellas con domicilio en la provincia de Pontevedra y los Empleado/as de las mismas, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación del personal y de las Empresas, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.1 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.

*ARTÍCULO 2.—ÁMBITO PERSONAL*

El presente Convenio de Grupo será de aplicación a todo el personal de las Empresas citadas en el artículo 1 (en adelante, Empresa o Empresas), vinculados por relación laboral común. Asimismo será de aplicación a los/las representantes de comercio si los hubiera.

En lo sucesivo, se emplearán los términos trabajador, trabajadores o personal para designar a las mujeres y hombres comprendidos en el ámbito personal del presente Convenio, el cual garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

*ARTÍCULO 3.—VIGENCIA*

La vigencia del presente Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.

En relación con la clasificación profesional, comenzará a aplicarse a partir del 1 de enero de 2017.

*ARTÍCULO 4.—DENUNCIA*

La denuncia del Convenio habrá de realizarse al menos, con tres meses de antelación a su término. La comunicación habrá de formalizarse por escrito.



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del mismo se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia al párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *ARTÍCULO 5.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente Convenio, las partes negociadoras en el plazo de tres meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando en todo caso vigente el resto del Convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

#### *ARTÍCULO 6.—ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS*

La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral es facultad exclusiva de la Dirección de las diferentes Empresas incluidas en el presente Convenio, con sujeción a las normas y orientaciones establecidas en el mismo y a las disposiciones legales aplicables.

#### *ARTÍCULO 7.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

La estructura de clasificación del personal afectado por el presente Convenio, en atención a su titulación, formación, funciones básicas más representativas que desarrollen, sus tareas y responsabilidades y de conformidad a las definiciones que se especificarán en los apartados siguientes, será establecida en Grupos Profesionales, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos en el presente Convenio. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva.

Los trabajadores/as serán asignados a un determinado Grupo profesional según cuál haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

La retribución de los Grupos profesionales vendrá determinada en las tablas salariales que se establecen en el Anexo I.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del presente Convenio, la clasificación profesional que se regula en el presente artículo comenzará a aplicarse a partir del 1 de enero del año 2017.



## Criterios para la clasificación profesional

La clasificación en cada Grupo profesional se realizará atendiendo a los siguientes criterios:

**Formación necesaria:** entendiéndose por ésta tanto la titulación académica como la formación técnica específica necesaria para el correcto desempeño de la función.

**Experiencia:** Además de la formación básica requerida y la titulación para el desempeño de las funciones contratadas, se tendrá en cuenta la experiencia adquirida en responsabilidades similares. Este factor determina el período de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar un puesto de trabajo obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

**Iniciativa:** entendiéndose por tal la mayor o menor dependencia a directrices o normas, así como la necesidad en el entorno de trabajo de detectar problemas e improvisar soluciones, de acuerdo con la naturaleza del puesto de trabajo y su posición jerárquica.

**Autonomía:** el grado de independencia en el desempeño de las tareas que se desarrollen y las funciones por las que ha sido contratado.

**Responsabilidad y mando:** entendiéndose por tal la resultante de la combinación del grado de autonomía de acción, la influencia sobre los resultados y la importancia de las consecuencias de la gestión. Será determinante el grado de supervisión a que el trabajador/a esté sometido así como el grado de interrelación con otras personas de la Empresa, efectuando labores de dirección de equipos, o ajenas a la misma estableciendo gestiones, negociaciones, pactos y similares.

---

*GRUPOS PROFESIONALES:*

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

*GRUPO PROFESIONAL A:*

## Criterios generales:

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias para el funcionamiento de la Empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial.

Toma decisiones, desempeña puestos de dirección y ejecución en los diferentes departamentos, divisiones, grupos, etc., en los que se estructura la Empresa y que responden siempre a la particular orientación de cada una.

## Formación:

Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

Integrarían este grupo los puestos de trabajo de máxima responsabilidad en las Empresas. A título de ejemplo integran este grupo: Director/a Financiero, Director/a Comercial y de Marketing, Director/a de Recursos Humanos, Director/a de Emisiones, Director/a de Contenidos, etc.; y todos aquellos puestos de trabajo que, por analogía, fueran equiparables.

*GRUPO PROFESIONAL B:***Criterios generales:**

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades de cada departamento. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo bajo la supervisión de los directores/as.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña puestos de dirección y ejecución en los diferentes departamentos, divisiones, grupos, etc., en los que se estructura la Empresa y que responden siempre a la particular orientación de cada una.

**Formación:**

Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

Integrarían este grupo los puestos de trabajo de responsabilidad que actúan bajo la supervisión de los Directores/as de Departamento. A título de ejemplo integran este grupo: Responsables de Administración y/o contabilidad, Responsables de Redacción, etc.; y todos aquellos puestos de trabajo que, por analogía, fueran equiparables.

*GRUPO PROFESIONAL C:***Criterios generales:**

Tareas varias que puedan o no implicar responsabilidad de mando y cuya realización requiera un cierto grado de autonomía y conocimientos intelectuales. Además de las funciones que supongan la coordinación o supervisión de actividades realizadas por colaboradores de un mismo departamento. Dependen jerárquicamente de las personas que integran los grupos anteriores.

**Formación:**

Titulación de grado superior o medio y experiencia profesional acreditada. Titulación de formación profesional de grado superior y experiencia profesional.

Este grupo se integrarían: Redactores/as Sénior (entre otros, redactores/as-locutores/as, redactores/as multimedia), es decir, aquellos redactores/as con al menos dos años de experiencia profesional realizando trabajo efectivo de redacción en las Empresas. Y con ellos, todos los que



por analogía presten servicios con la misma responsabilidad, mando autonomía, experiencia e iniciativa.

*GRUPO PROFESIONAL D:*

**Criterios generales:**

Tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otros compañeros en el desarrollo de su actividad profesional.

**Formación:**

Titulación de Formación profesional de grado medio, complementada con una formación específica en las funciones a desempeñar o experiencia profesional equivalente y acreditada.

A título de ejemplo se encuentran incardinados en este grupo: Operadores/as de Cámara, Realizadores, Montadores, Técnicos de Continuidad, Técnicos de Mantenimiento, Técnicos de Sonido, Técnicos Informáticos, Técnicos de Publicidad, Técnicos de Producción, Técnicos de Compras, Técnicos Creativos.

*GRUPO PROFESIONAL E:*

**Criterios generales:**

Tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión de los integrantes de los grupos precedentes, pudiendo ser ayudados por otros compañeros en el desarrollo de su actividad profesional.

**Formación:**

Titulación de grado superior (caso de redactores) o media. Titulación en formación profesional, BUP, COU y ESO.

Este grupo se subdividiría en dos subgrupos:

Subgrupo E.1: Redactores/as y Técnicos Junior: integraría este grupo todo aquel personal de nueva incorporación que tras un período de 24 meses de trabajo efectivo, pasaría a integrarse en el grupo profesional C, en el caso de los redactores/as, y en el grupo profesional D, en el caso de los técnicos.

Subgrupo E.2: Resto de puestos. Integrarían este grupo los puestos de trabajo técnicos auxiliares y administrativos. A título de ejemplo se encuentran incardinados en este grupo, y



[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

con ellos todos los que por analogía presten servicios con la misma responsabilidad, mando, autonomía, experiencia, iniciativa: entre otros, Ayudantes de Redacción, Auxiliares Técnicos de Sonido, Ayudantes de Publicidad, Técnicos Auxiliares Creativos.

Asimismo, se pueden encuadrar en este grupo los auxiliares administrativos con más de 24 meses de experiencia en la Empresa.

#### *GRUPO PROFESIONAL F:*

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que necesiten de supervisión, conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo de adaptación

#### **Formación:**

Titulación de Formación profesional grado medio, Educación secundaria o simples conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

A título de ejemplo, integrarán este grupo profesional: Recepcionistas, Ordenanzas y otros oficios sencillos no incluidos en los demás grupos. Asimismo, integrarán este grupo auxiliares administrativos de nueva incorporación.

#### *GRUPO PROFESIONAL: ASESORES/AS COMERCIALES*

#### **Criterios generales:**

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

Dada la implicación de este personal en todo el proceso comercial de las Empresas afectadas por el presente Convenio, y la importancia que tiene su gestión para que dichas empresas sigan siendo competitivas, se procede a la creación de un Grupo profesional específico para su encuadramiento.

El personal perteneciente a este grupo lleva a cabo las tareas y trabajos propios de la organización y actividad comercial, incluyendo, entre otras, las siguientes: contacto con los clientes, preparación de visitas, presentación y preparación de ofertas, cierre de la venta, seguimiento, análisis de cumplimiento de objetivos, informe de gestión diario o report, atención de reclamaciones e incidencias.

#### **Formación:**

Experiencia profesional equivalente a dos años y acreditada.



**ARTÍCULO 7 BIS. POLIVALENCIA**

Se acuerda la polivalencia funcional entre los puestos de trabajo descritos en los diferentes Grupos profesionales del presente Convenio, respetando en todo caso la pertenencia al mismo Grupo.

A excepción de los Asesores/as Comerciales que son contratados específicamente para el desarrollo de actividad comercial en una única empresa, los trabajadores/as de los demás grupos profesionales incluidos en el presente Convenio, podrán prestar servicios indistintamente para las diferentes Empresas afectadas, siempre que tengan las aptitudes profesionales y titulaciones o formación requeridas para ello, y con respeto a sus condiciones laborales. En cualquier caso, el paso de una empresa a otra de un trabajador no podrá ser impuesto de forma unilateral por de la Dirección.

Dicha polivalencia es necesaria para organizar y aprovechar los medios personales y materiales de la forma más idónea y, para, en definitiva, dar un mejor servicio, adaptando de este modo los recursos de que disponen las Empresas a las necesidades actuales del mercado.

**ARTÍCULO 8.—MOVILIDAD FUNCIONAL**

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional, cumpliendo el marco normativo de vigente, en el interior de los grupos profesionales por razones anejas a necesidades de las Empresas. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicha persona trabajadora, así como el respeto a su dignidad.

Se entenderá que existe la idoneidad cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no concurrir los anteriores requisitos, la movilidad funcional podrá llevarse a cabo siempre que la Empresa dote a la persona trabajadora de la formación antes referida.

**ARTÍCULO 9.—INGRESOS Y CONTRATACIÓN**

La provisión de puestos vacantes se llevará a cabo siguiendo las distintas modalidades de contratación establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales complementarias vigentes en cada momento.

**Contratos de duración determinada**

a) Los contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, recogidos al amparo del artículo 15.1 b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

En el caso de que estos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo antes indicado, podrán ser prorrogados por una única vez sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Los contratos de interinidad para sustituir a las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, por la normativa laboral vigente en cada momento.

c) Los contratos de obra o servicio se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, por la normativa laboral vigente en cada momento.

Y de manera específica, dada la característica del medio, como una modalidad más del contrato de realización de obra o servicio determinado, se establece el “Contrato por programa” de duración igual al tiempo de realización del mismo. Llegada la fecha de finalización del programa, se entenderá automáticamente rescindido el contrato con las indemnizaciones a que hubiera lugar.

La movilidad funcional para las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la obra y servicio que sirve de causa para la contratación.

#### ARTÍCULO 10. PERÍODO DE PRUEBA

Se establecen los siguientes períodos de prueba para los distintos grupos profesionales:

Grupos profesionales A y B: 8 meses

Grupo profesional C, D y Asesores comerciales: 6 meses

Grupos profesionales E, F: 3 meses

Durante el periodo de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional o al puesto que desempeñe como si fuese de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin que tal decisión de lugar a preaviso ni indemnización alguna.

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

Las situaciones de incapacidad temporal o maternidad interrumpen el período de prueba.



**ARTÍCULO 11.—DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS**

El personal que por necesidad del servicio de corta duración tenga que efectuar viajes o desplazarse fuera del Centro de Trabajo, tendrá derecho al abono de los gastos de locomoción cuando utilice medios de transporte público, que deberá justificar debidamente. En el supuesto que utilice un vehículo propio, el kilometraje se abonará a razón de 0,19 € por kilómetro.

Asimismo, cuando el personal realice una comida fuera por motivos profesionales percibirá una media dieta por importe de 12 euros; cuando realicen las dos comidas fuera percibirá una dieta completa por importe de 25 euros. Cuando la distribución del horario permita al trabajador/a hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho al percibo de dieta.

En todo caso las personas trabajadoras deberán justificar debidamente los gastos incurridos.

**ARTÍCULO 12.—TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL**

En caso de necesidad, se podrá destinar al personal a la realización de trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose la persona trabajadora en su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de encomienda de funciones o tareas de un grupo profesional superior, el trabajador/a no podrá desempeñar funciones propias de un grupo profesional superior por tiempo superior a 8 meses durante 1 año o 10 meses durante 2 años, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que las hayan motivado.

Durante el tiempo y jornada que realice funciones propias de un grupo profesional superior, el trabajador/a percibirá las retribuciones propias de dicho grupo.

Cuando se trate de encomienda de funciones o tareas de un grupo profesional inferior, esta situación no podrá prolongarse por un período superior a 3 meses en un período de un año. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la Empresa y los representantes del personal en base a razones excepcionales que lo justifiquen.

En todo caso, durante el desempeño de funciones o tareas correspondientes a un grupo profesional inferior, el trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador/a en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional.

En el caso de personas trabajadoras adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

En todo caso, el empresario deberá comunicar su decisión a los representantes del personal.



**ARTÍCULO 13.—INCAPACIDAD TEMPORAL**

Mientras dure la incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 % de la base de la cotización mensual del trabajador/a.

Durante los períodos de incapacidad temporal al personal se le abona la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Por lo tanto, en aquellos supuestos en los que las pagas se reciban en un solo pago (julio y diciembre) en los períodos de incapacidad temporal se le descontará la parte correspondiente a las mismas ya que dichos importes ya le son abonados durante la IT.

**ARTÍCULO 14.—PERMISOS, LICENCIAS Y OTROS DERECHOS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR****A) Suspensión del contrato por maternidad**

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el período de suspensión



podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que la persona recién nacida precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como esta se encuentre hospitalizada, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren estos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y las personas trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

## **B) Lactancia**

Las personas trabajadoras por lactancia de un menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones.



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas tras la situación de baja por maternidad en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

La duración máxima del permiso en caso de acumulación en jornadas completas será de 15 días que serán disfrutados de forma continuada tras la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o paternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

### C) Licencias retribuidas

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, de licencia en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica, con el abono íntegro de la retribución y sin que ello suponga descuento a ningún efecto:

- Por matrimonio o unión de hecho debidamente inscritos en el registro correspondiente: 15 días naturales.
- Por matrimonio de padres, suegros, hermanos, hijos y parientes en el mismo grado de la persona del cónyuge o de la que conviva debidamente inscritos en el registro correspondiente: el día de la boda.
- Durante 5 días naturales, que podrán ampliarse hasta 3 días más cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad Autónoma, en los casos de: nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, fallecimiento o enfermedad grave del padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos del trabajador/a.
- Durante 2 días por cambio del domicilio habitual. Podrá disfrutarse en todo caso solamente una vez dentro de cada año natural.
- Durante 1 día por fallecimiento de tíos/as y hermanos/as políticos/as del trabajador/a.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una forma legal, sindical convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso por el tiempo indispensable durante el día natural en que tenga el examen si presta sus servicios en jornada diurna. Si prestara servicios en jornada nocturna, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.
- Anualmente podrán disfrutar de 4 visitas, por el tiempo indispensable, para acompañamiento a consultorio médico de atención primaria o especialista de la



Seguridad Social a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador/a, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral, y cuando sea estrictamente urgente e indispensable la figura del acompañante.

- 2 días de libre disposición durante el año, siempre que dicho permiso no haya sido solicitado por un 50 % o más del personal del departamento al que está adscrito el trabajador/a. Para hacer efectivo el disfrute de este permiso se solicitará con una antelación de al menos 48 horas a la fecha de su disfrute.
- 3 días por motivos particulares justificados siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En todo caso, y cuando sea posible conocerlo con la debida anticipación, las personas trabajadoras deberán preavisar por escrito a la dirección su deseo de acogerse a tales permisos. A título orientativo se fija una antelación de 15 días.

Los días de permiso se empezarán a contar a partir del hecho causante del mismo.

Para lo no regulado por el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

#### *ARTÍCULO 15.—EXCEDENCIAS*

##### **Excedencia forzosa**

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en el supuesto de 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.

##### **Excedencia por cuidado de familiares**

La excedencia por cuidado de familiares dará derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento, o en caso de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos nacimientos de hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniese disfrutando. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando el padre y la madre trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.



El período en que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. 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.

Las personas trabajadoras deberán solicitar la excedencia por escrito y con la debida antelación -un mes- y la Empresa estará obligada a responder por escrito a su solicitud. Deberá concretarse la fecha de inicio y de fin de la solicitud. Llegado el fin de la excedencia solicitada el trabajador/a podrá prorrogar la misma hasta el plazo máximo fijado en este artículo o bien solicitar la reincorporación. La posible prórroga o solicitud de reincorporación deberá realizarse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia solicitada. La Empresa deberá siempre contestar por escrito.

Para lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

#### *ARTÍCULO 16.—DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LAS RETRIBUCIONES*

Las retribuciones del personal que afecta a este Convenio estarán constituidas por el Salario Convenio y los complementos del mismo.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos. Las Empresas podrán variar, de acuerdo con la representación legal del personal, los períodos de pago que tuvieran establecidos.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, domiciliarán la nómina en la entidad bancaria que el trabajador/a designe a tal efecto.

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

#### **Recibo de salarios**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, el recibo individual del pago del salario, siempre que el mismo se abone mediante transferencia bancaria al trabajador/a, podrá entregarse por medios telemáticos.

El modelo contendrá con claridad y precisión tanto los conceptos e importes que se abonan como las deducciones que sobre los mismos se practican.

#### *ARTÍCULO 17.—ANTICIPOS*

El personal podrá solicitar anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder de hasta el 90 por ciento del importe del Salario Convenio mensual. Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formalizar su solicitud.

Podrán efectuarse un máximo de tres solicitudes anuales de anticipos a cuenta.



**ARTÍCULO 18.—TABLAS SALARIALES**

Durante los años de vigencia del presente Convenio, se acuerdan los siguientes incrementos salariales sobre las tablas actuales:

Para el año 2016: el incremento será del 2 % sobre el Salario Base que venía percibiendo el trabajador/a.

Para el año 2017: el Salario Convenio será el que se recoge en la Tabla Salarial que se recoge como Anexo I y que ya recoge el incremento del 2 % sobre el salario del año 2016.

Para el año 2018: el incremento será del IPC real correspondiente al ejercicio 2017 más 0,5 puntos.

Para el año 2019: el incremento será del IPC real correspondiente al ejercicio 2018 más 0,5 puntos.

En cualquier caso, en el supuesto de que el IPC no fuese positivo, no será aplicado negativamente y se considerará a todos los efectos como 0 %.

**ARTÍCULO 19.—ESTRUCTURA SALARIAL Y SALARIO CONVENIO**

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por el Salario Base, denominado Salario Convenio, y las Pagas Extraordinarias.

El denominado Salario Convenio será uno para cada uno de los Grupos profesionales y consiste en la retribución mínima garantizada. Concretamente, el Salario Convenio de las personas trabajadoras comprendidos en el presente Convenio de Grupo será el que, para cada grupo profesional, se establece en el Anexo I.

Todo el personal percibirá en concepto de Salario Convenio las cantidades que se recogen en el Anexo I de este Convenio.

Las cantidades, que excedan del Salario Convenio, si las hubiere, constituirán el Complemento Personal del trabajador/a, integrante a todos los efectos de la masa salarial.

Por lo tanto, las personas trabajadoras percibirán en concepto de Complemento Personal las cantidades que por diversos conceptos tuvieran consolidada a 31 de diciembre de 2015 y que excedan del Salario Convenio. Y desde la aprobación del presente Convenio, las nóminas de las personas trabajadoras en activo afectados por el presente Convenio deberán contener un concepto denominado Complemento Personal en el que se consigne el importe total que se corresponda con la suma de las cuantías devengadas y que excedan del citado Salario Convenio.

Los trabajadores que a partir del 1 de enero de 2017 pasen a encuadrarse en un grupo profesional superior, conforme a la clasificación profesional regulada en el presente Convenio de forma que vean incrementada su retribución, sólo generarán Complemento Personal si la retribución total que venían percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio fuese superior al Salario Convenio del nuevo grupo profesional en el que esté encuadrado. A



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

estos trabajadores se les respetaría el incremento porcentual pactado para el Salario Base de cada uno de los años de vigencia del Convenio.

En aplicación de la estructura salarial aquí regulada, las denominaciones actuales existentes en las Empresas para los diversos conceptos salariales que se vengán abonando al personal deberán ajustarse a lo aquí pactado.

#### *ARTÍCULO 20.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS*

El personal, cualquiera que sea el grupo profesional al que pertenezca, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias, consistentes en el importe de una mensualidad del salario base de Convenio en el mes de julio y en el mes de diciembre, y que se corresponderán respectivamente al primer y segundo semestre del año, debiendo hacerse efectivas el día laboral anterior al 18 de julio y al 22 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios.

Las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse mensualmente.

#### *ARTÍCULOS 21- PLUS NOCTURNIDAD*

Este concepto será únicamente aplicable para el personal de Televisión, salvo el relacionado con Emisiones que preste servicios en jornada semanal de 36 horas.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 23.00 horas y las 07.00 horas, siendo el valor de las horas nocturnas con un recargo del 35 % sobre el precio de la hora ordinaria de cada grupo profesional. Salvo que dichas horas sean recuperadas con descanso en los días que sean pactados entre Empresa y trabajador/a teniendo en cuenta las necesidades productivas y organizativas.

#### *ARTÍCULO 22.—JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO*

Con carácter general para las Empresas, se establece una jornada laboral de una media de cuarenta horas semanales para todo el personal, cualquiera que sea su grupo profesional. Dentro de cada departamento, de forma rotativa, los trabajadores/as con esta jornada podrán disfrutar de jornada intensiva de 8 a 15.00 horas un viernes al mes.

El personal de Emisiones (redactores y técnicos de sonido) tendrá una jornada laboral de 36 horas semanales por razón de la especial atención que exige el puesto, la necesidad de dar información y atender a puntos de interés social, cultural, deportivo o político. La jornada se repartirá en un cuadro horario de turnos que se establecerá por parte de la Empresa según las necesidades del servicio.



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

Con carácter general, entre el 1 de julio y el 31 de agosto el personal podrá realizar jornada continuada de 8 a 15 horas de lunes a viernes, excepto aquellos trabajadores/as que, por la naturaleza del puesto de trabajo, tengan establecidos turnos o condiciones de trabajo específicas.

El personal administrativo (únicamente Contabilidad y Secretario/a de Dirección) podrán realizar la jornada continuada de 8 a 15 horas desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre.

Asimismo, el personal de las Empresas afectadas por el presente Convenio podrá disfrutar de jornada intensiva (de 8 a 15 horas) el día 5 de enero siempre que las necesidades productivas y organizativas de las Empresas lo permitan, excepto aquellos trabajadores/as que, por la naturaleza del puesto de trabajo, tengan establecidos turnos o condiciones de trabajo específicas.

Por conciliación de la vida laboral y familiar, todos aquellos trabajadores/as que tengan menores a su cargo, podrán solicitar por escrito a la Empresa un margen de flexibilidad de 30 minutos en la hora de entrada o de salida respecto a su horario ordinario.

Con carácter general, no aplicará este mecanismo de flexibilidad en aquéllas jornadas diarias sometidas al uso de la distribución irregular de la jornada por ser incompatible.

### **Distribución irregular de la jornada**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán distribuir la jornada a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular.

La irregularidad podrá afectar a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, y por períodos estacionales del año en función de las previsiones de carga de trabajo.

Los firmantes acuerdan que en el ámbito de cada una de las Empresas afectadas por el presente Convenio podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año el porcentaje de jornada de trabajo anual que establezca la normativa laboral vigente en cada momento. En la actualidad, ese porcentaje se sitúa en un 10 % de la jornada anual.

Esta flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo se define como aquellos períodos laborables en los que los trabajadores/as deberán trabajar, en más o en menos, respecto a la jornada establecida. Ello significa que en un momento determinado la Empresa y los trabajadores/as podrán ser deudores o acreedores del tiempo de trabajo, por aplicación, ya sea de prolongaciones de jornada, o de la denominada flexibilidad inversa, respectivamente.

Por lo tanto, la distribución irregular de la jornada podrá utilizarse tanto para abordar situaciones relacionadas con el aumento de la carga o volumen de trabajo como con la disminución del volumen o carga de trabajo. Siempre que sea factible, se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo.

Las horas correspondientes a dicho porcentaje serán consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, y formarán parte del cómputo anual de jornada. La irregularidad será de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador/a del Calendario



que rija en las Empresas afectadas por este Convenio, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente y en el presente Convenio.

Las Empresas notificarán al trabajador/a con 5 días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad, tanto la necesidad de llevar a cabo prolongaciones de jornada como la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo por un descanso obligatorio.

Las prolongaciones de jornada amparadas en la distribución irregular de la jornada serán compensadas hasta el 31 de marzo del año siguiente al de devengo, debiendo mediar acuerdo con la Dirección para establecer los periodos de su disfrute y debiendo respetarse en todo caso las necesidades organizativas y productivas de las Empresas.

El período de descanso compensatorio que pueda corresponder por la realización de dichas horas de más respecto a la jornada establecida, pasará a formar parte de una Bolsa individual de tiempo disponible.

La flexibilidad inversa amparada en la distribución irregular de la jornada, es decir, las horas de trabajo efectivo que hayan sido sustituidas por un descanso obligatorio, serán recuperadas previa notificación de las Empresas con al menos 5 días de antelación. Dicha recuperación será de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador/a, debiendo respetarse en todo caso los descansos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

Este mecanismo de distribución irregular de la jornada no será de aplicación al personal que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

Si las prolongaciones de jornada no derivaran de una orden empresarial expresa y éstas se ejecutaran en un ejercicio de responsabilidad de cada trabajador/a viendo la necesidad de ejecutarlas para el buen fin de sus cometidos, con carácter previo éstas horas deberán estar autorizadas por la Gerencia para que se produzca la compensación.

#### *ARTÍCULO 23.—HORAS EXTRAORDINARIAS*

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las que sean estructurales, considerando como tales las necesarias para atender imprevistos, períodos punta de actividad o pedidos cuya no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad.

Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso en los siguientes términos:

- Las horas extraordinarias realizadas en día laborable se recuperarán a razón de 1 hora de descanso por hora trabajada, dentro de los 60 días naturales siguientes a su realización.



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

- Las horas extraordinarias realizadas en día festivo se recuperarán a razón de 2 horas de descanso por hora trabajada, dentro de los 60 días naturales siguientes a su realización.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, registrándose a través de ERP.

#### *ARTÍCULO 24.—DESCANSO SEMANAL*

Todo el personal de las Empresas tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos, que como regla general comprenderá el sábado y el domingo, o, en su caso, la tarde del sábado, el domingo completo y la mañana del lunes.

Esto no será aplicable a aquellos trabajadores/as que por las particularidades de sus puestos de trabajo tengan una jornada semanal de 36 horas, respetándose en todo caso el descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

En todo caso las Empresas deberán respetar los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente en cada momento de aplicación a la materia.

#### *ARTÍCULO 25.—VACACIONES*

El período de vacaciones anual será de 22 días laborables, entendiéndose por laborables para el concepto de vacaciones de lunes a viernes.

Se confeccionarán los distintos cuadros de vacaciones dentro del primer trimestre del año.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre las Empresas y los representantes del personal, o en su defecto con los trabajadores/as, al menos con dos meses de anticipación a la fecha de su disfrute, y dentro de los períodos que se indican a continuación.

Atendiendo a las necesidades productivas y organizativas de las Empresas, los períodos de disfrute de vacaciones serán exclusivamente los siguientes:

- Del 1 al 10 de enero
- Julio
- Agosto
- Del 22 al 31 de diciembre

Dentro de los períodos establecidos, las vacaciones se podrán fraccionar en 3 períodos, siendo obligatorio un mínimo de 11 días en los meses de verano. En todo caso, se exige un mínimo de 5 días laborables de disfrute ininterrumpido.

El disfrute de vacaciones se realizará durante el año natural correspondiente. A efectos de disfrute de las vacaciones, el año natural se extenderá hasta el día 10 de enero, en el caso de que se deba prolongar hasta dicha fecha por necesidades de las Empresas.



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador/a 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.

En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado.

#### *ARTÍCULO 26.—NAVIDAD Y AÑO NUEVO*

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables.

Aquel personal que por causas coyunturales del servicio u otras circunstancias de la Empresa tuvieran que prestar servicio alguno de estos dos días, podrán recuperarlo a razón de otro día libre en la fecha que pacte por acuerdo entre Empresa y trabajador/a.

#### *ARTÍCULO 27.—FALTAS*

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuesto por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente Convenio. Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron. Al mismo tiempo la Empresa dará cuenta a los representantes del personal de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

#### *ARTÍCULO 28.—FALTAS LEVES*

1.—Descuido, negligencia o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzcan perturbaciones importantes en el Servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

2.—La falta de puntualidad injustificada, inferior a treinta minutos en la asistencia al trabajo, siempre que no excedan de tres al mes y este retraso no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

3.—No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La ausencia injustificada del lugar de prestación de trabajo o el abandono reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada como grave o muy grave.

5.—Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario y enseres.

6.—No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.—No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8.—Las discusiones molestas con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.

9.—Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta falta no se deriven perjuicios para el servicio, en cuyo caso será considerada como falta grave si el perjuicio es grave, y muy grave si el perjuicio es muy grave.

10.—La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.

11.—El uso del teléfono y demás aparatos electrónicos, tanto personales como de trabajo, para asuntos privados durante su jornada laboral, excepto casos de urgencia y acreditada necesidad.

Y en general la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (ordenador, internet, correo electrónico, etc.) para usos o fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, salvo autorización expresa de la empresa.

12.—En general, todas las acciones y omisiones de características análogas a las anteriormente citadas.

#### *ARTÍCULO 29.—FALTAS GRAVES*

Se calificarán como graves las siguientes:

1.—Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, por un tiempo total de hasta 60 minutos en el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves.

2.—Faltar dos días consecutivos o cuatro alternos al trabajo durante un periodo de un mes sin causa justificada.



Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio se considerarán como faltas muy graves. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención al trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.

3. Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión, la falta se considerará muy grave.

4.—Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de Servicio.

5.—La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, en cualquier materia de Servicio. Si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

6.—Simular la presencia de otros empleados, fichando o firmando por él a la entrada o salida del trabajo. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

7.—La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso en las actuaciones que le son propias.

8.—La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones será considerada muy grave.

9.—Realizar sin el permiso oportuno trabajos particulares durante la jomada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de la Empresa.

10.—Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 2, 4 y 9 del artículo anterior.

11.—La reincidencia en sus faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

12.—La falta de decoro o moralidad.

13.—Los altercados dentro del lugar de trabajo.

14.—La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos en que por su carácter de imperiosa necesidad así lo requieran.

15.—Y, en general, todas las acciones y omisiones de características análogas en gravedad a las anteriormente relacionadas.

#### **ARTÍCULO 30.—FALTAS MUY GRAVES**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.—Inasistencia al trabajo sin la debida notificación y justificación durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un mes.



2.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa o en relación de trabajo con ésta.

3.—Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfecto en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la Empresa.

4.—La condena por delitos dolosos o la omisión o participación por parte del productor en hecho que revelen la peligrosidad en el mismo, así como los que impliquen desconfianza o descrédito para el autor o la Empresa y los que afecten a la seguridad, normalidad o funcionamiento de ésta.

5.—La embriaguez durante el servicio.

6.—Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o del personal.

7.—La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación ilícita de la baja por enfermedad o accidente

8.—Los malos tratos de palabra y otras, el abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.

9.—Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

10.—Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

11.—La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

12.—Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

14.—Recibir gratificaciones de organismos, entidades o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.

15.—Facilitar información privativa y de uso interior a Entidad o persona ajena a la Empresa.

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

17.—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, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su



dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

18.—Acoso sexual. Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier trabajador/a, 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.

19.—Fumar en el centro de trabajo.

20.—La realización de actividades que impliquen competencia desleal hacia la Empresa.

21.—La impuntualidad no justificada en la salida o entrada al trabajo en 10 ocasiones durante 6 meses o en 20 durante un año debidamente advertido.

22.—El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, siempre que su inobservancia entrañe riesgo grave para la seguridad y salud de sus compañeros de trabajo o terceras personas.

23.—Falta de disciplina o desobediencia en el trabajo.

#### ARTÍCULO 31.—PRINCIPIOS SANCIONADORES

La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos precedentes no es limitada, sino simplemente enunciativa, y por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que puedan cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

**ARTÍCULO 32.—PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

Corresponde a la dirección de cualquiera de las Empresas incluidas en el presente Convenio, o a la persona en quien delegue, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la Jurisdicción Social. La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a y a la representación legal del personal.

Las Empresas anotarán en los expedientes de sus empleados/as todas las sanciones que les fueran impuestas.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas, en caso de no reincidir, a los seis meses las leves, las graves a los doce meses y las muy graves a los dos años. Los plazos empezarán a contarse desde la fecha en que hubieran sido impuestas en firme.

**ARTÍCULO 33.—PRINCIPIOS GENERALES SOBRE LAS RELACIONES SOCIALES**

La representación legal del personal son los legítimos representantes de los mismos en el ámbito de las relaciones laborales y, en el ejercicio de sus funciones, gozarán de las garantías y competencias que le corresponden según la legislación vigente y las prácticas que normalmente se vienen observando en la empresa.

La Empresa facilitará a la representación del personal un local adecuado para su trabajo, facilitándole los medios para la distribución de comunicados, con garantías de publicidad e inviolabilidad.

La representación legal del personal informará a la Empresa acerca de las reclamaciones que se produzcan en la dinámica general de las relaciones de trabajo.

La representación legal del personal celebrará tantas reuniones como sean necesarias con la Dirección. Para ello será preciso contar con orden del día previo de la que se levantará la correspondiente acta.

**ARTÍCULO 34.—COMPETENCIAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES/AS**

En esta materia, el presente Convenio estará a lo dispuesto en el 64 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes vigentes en cada momento.



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

En materia de igualdad, la representación del personal tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa.

#### *ARTÍCULO 35.—DERECHOS SINDICALES*

La Empresa reconoce a los sindicatos legalmente constituidos y respeta el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente. A los efectos de este Convenio, se entenderán legalmente constituidos aquellos sindicatos o centrales sindicales que se hallen inscritos en la Oficina de Depósito de Estatutos y los acrediten fehacientemente.

La Empresa admitirá que los trabajadores/as afiliados a un sindicato puedan cobrar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo efectivo, sin perturbar la actividad normal de las Empresas.

En los centros de trabajo, los sindicatos o centrales sindicales, legalmente constituidos y debidamente implantados, podrán insertar comunicados en los tablones de anuncios que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores/as del centro dando conocimiento previo de los mismos a la Dirección.

Por lo tanto y en consecuencia, las Empresas facilitarán a los sindicatos y centrales sindicales los medios adecuados para su ejercicio de acuerdo con las normas legalmente vigentes.

#### *ARTÍCULO 36.—SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO*

##### **Seguridad y Salud**

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objeto básico y prioritario de las partes firmantes.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, será de aplicación toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Asimismo, en todo el centro de trabajo y dependencias de las Empresas afectadas por el presente Convenio se dará estricto cumplimiento a las medidas de seguridad previstas en la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales de general aplicación.



## Protección de la maternidad

Las Empresas adoptarán, en su caso, las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el período de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada en los términos previstos en el artículo 26 de la referida Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todo caso, en materia de protección de la maternidad el presente Convenio se remite a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la legislación vigente en cada momento respecto a esta materia.

### *ARTÍCULO 37.—PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO*

A efectos de ofrecer la máxima información sobre esta materia, a continuación se relacionan los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores a las personas trabajadoras que acrediten ser víctimas de violencia de género:

- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el apartado 8º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores que regula los descansos, fiestas y permisos.
- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 4º del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores que regula la movilidad geográfica.
- El contrato de trabajo se podrá suspender por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en el apartado n) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores que regula las causas de suspensión del contrato de trabajo.
- El contrato de trabajo se podrá extinguir por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en el apartado m) del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores que regula los supuestos de extinción del contrato de trabajo.



- No se computarán como faltas de asistencia, a efectos de despido por causas objetivas, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores que regula los supuestos de extinción del contrato por causas objetivas.
- Tanto en los despidos disciplinarios como en los despidos por causas objetivas, la decisión extintiva será nula en el siguiente supuesto: trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley. De conformidad con lo dispuesto en el apartado b) del artículo 53.4 y en el apartado b) del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *ARTÍCULO 38- CESIÓN O TRASPASO DE EMPRESA*

El cambio de titularidad de las Empresas incluidas en el presente Convenio no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

#### *DISPOSICIONES FINALES*

#### *PRIMERA.—COMISIÓN MIXTA*

Se constituye una Comisión Mixta cuyas funciones específicas serán:

- La interpretación de las cláusulas del presente Convenio de Grupo.
- Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- Mediación y en su caso arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente les sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre su aplicación o interpretación.

De subsistir el desacuerdo, podrán someter la controversia a las reglas y procedimientos del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), establecido en la Disposición Tercera del presente Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por 2 representantes de la parte empresarial y 2 representantes de la organización sindical (UGT) firmante del presente Convenio.

Los asuntos sometidos a esta Comisión revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las partes integrantes de la misma.

Se establece como domicilio de dicha comisión a efectos de notificaciones, consultas y petición de informes de la comisión, la Calle Arenal, nº8, 36201, Vigo.

Tanto las reuniones de carácter ordinario como extraordinario, se celebrarán cuando sea requerida la intervención de la Comisión por cualquiera de las partes que la componen. La



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

convocatoria de la reunión se hará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día y en el plazo de 10 días se fijará la fecha de la reunión.

La Comisión se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de 30 días desde la fecha de solicitud por parte del interesado.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores que tendrán voz, pero no voto.

Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Si no se alcanza un acuerdo, las partes podrán acudir a los procedimientos establecidos en la Disposición Tercera.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por un representante de cada parte.

#### *SEGUNDA.—PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PACTADAS*

Mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la Dirección en el procedimiento de consultas corresponderá a los agentes señalados en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la Empresa, quién comunicará por escrito el inicio del período de consultas a la representación del personal y simultáneamente a la Comisión Mixta del presente Convenio.

Para estos efectos, ambas partes acuerdan someterse a las siguientes normas de procedimiento:

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas alternativas.

A efectos de desarrollar el período de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, al inicio del mismo, deberá presentar a la parte social el detalle de las medidas propuestas y la justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento, así como los objetivos que se pretenden alcanzar.



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

Los representantes del personal están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observando, por consiguiente, respecto de ello, sigilo profesional.

De alcanzarse acuerdo éste deberá detallar las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha Empresa.

De producirse acuerdo en las negociaciones, éste deberá ser comunicado a la Comisión.

La Empresa y la representación del personal podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que corresponda.

En el supuesto de que finalizado el período de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, se procederá a solicitar la intervención de la Comisión que se pronunciará en el plazo de 7 días. De no aceptarse por las partes la propuesta de la Comisión, aquellas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de mediación y arbitraje establecidos en el AGA.

#### *TERCERA.—ADHESIÓN AL AGA*

Para la resolución pacífica de los conflictos laborales las partes firmantes de este Convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA) firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las Organizaciones Sindicales CC.OO., U.G.T. y C.I.G.

#### *CUARTA.—IGUALDAD*

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, las Empresas firmantes se comprometen a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



## Protocolo de Prevención y Tratamiento de las Situaciones de Acoso

### 1. Introducción

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el respeto a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

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

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

Las Empresas afectadas por el presente Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos y el presente Protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las Empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

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

### 2. Ámbito personal

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

### 3. Definiciones y medidas preventivas

*Acoso sexual:* Será toda aquella situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.



*Acoso moral:* Se entiende como tal la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la personalidad y estabilidad de la víctima por auto cuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

*Acoso por razón de sexo:* Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En todo caso, el tratamiento de las posibles situaciones de acoso que se pudieran detectar en la Empresa se llevará a cabo de forma confidencial, respetando en todo momento la privacidad del empleado/a.

*Medidas preventivas:* Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

- Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales.
- Difusión del Protocolo a todas las personas trabajadoras que formen parte de cualquiera de las Empresas afectadas por el presente Convenio.

#### **4. Procedimientos de actuación**

Principios del procedimiento:

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).



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

**Ámbito de aplicación:**

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

**Iniciación del procedimiento:**

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento al Responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas: i) Directamente por la persona afectada; ii) A través de los representantes del personal; iii) Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

**Instrucción:**

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo del responsable de recursos humanos de la empresa, que será la persona encargada de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona o personas que designase la Dirección.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes legales del personal la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

**Procedimiento Previo:**

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso por cualquiera de las formas anteriormente indicadas, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.



En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días hábiles desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

### **Procedimiento Formal:**

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días hábiles, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

### **Medidas cautelares:**

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

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

### **Asistencia de las partes:**

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.



Luns, 8 de maio de 2017

Núm. 87

**Cierre del Expediente:**

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados y una vez finalizado el procedimiento, adoptará, en un plazo máximo de 15 días, las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

Si se constata el acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

**QUINTA.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA**

En lo no expresamente regulado en este Convenio, se estará a lo que dispone la legislación general de aplicación, en especial, al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

**Anexo 1**

	<b>2017 (Salario Convenio) x 14 PAGAS</b>
<b>GRUPO PROFESIONAL A</b>	1.905,31 €
<b>GRUPO PROFESIONAL B</b>	1.515,73 €
<b>GRUPO PROFESIONAL C</b>	1.282,73 €
<b>GRUPO PROFESIONAL D</b>	1.270,38 €
<b>GRUPO PROFESIONAL E</b>	1.052,59 €
<b>GRUPO PROFESIONAL F</b>	929,02 €
<b>GRUPO PROFESIONAL ASESORES COMERCIALES</b>	891,82 €

Código seguro de verificación: QZBOWJLTZHF39NE9

