

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

RESOLUCIÓN de 2 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Catelsa Cáceres, SA. (2025062400)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Catelsa Cáceres (código de convenio 10000042011981), cuyo texto definitivo fue suscrito con fecha 23 de mayo de 2025, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por los miembros integrantes del Comité de Empresa del centro de trabajo afectado por el convenio.

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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 2 de junio de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

**CONVENIO COLECTIVO CAELSA CÁCERES, SA**

2023-2026

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1º. Ámbito territorial, personal y temporal.

Artículo 2º. Vinculación a la totalidad.

Artículo 3º. Comisión Paritaria.

Artículo 4º. Prórroga y denuncia.

Capítulo II. Jornada de trabajo y descanso.

Artículo 5º. Jornada de trabajo.

Artículo 6º. Horarios.

Artículo 7º. Vacaciones.

Artículo 8º. Calendario de vacaciones.

Capítulo III. Trabajo y retribución.

Artículo 9º. Grupos Profesionales.

Grupo 1.

Grupo 21

Artículo 10º. Niveles.

Artículo 11º. Retribución por jornada ordinaria.

Artículo 12º. Complementos y Pluses.

1. El Complemento de Antigüedad.
2. El Complemento de Trabajo Nocturno.
3. Los Complementos del Puesto de Trabajo.
4. Plus de Transporte.



5. Prima de Producción mensual.

6. De vencimiento superior al mes, existirán las siguientes pagas:.

7. Retribución en Vacaciones.

8. Aumento salarial pactado:.

9. Gratificación por beneficios:.

10. Plus de festivo.

11. Plus de desplazamiento.

Artículo 13º. Condiciones de Pago.

Capítulo IV. Calidad y Productividad.

Artículo 14º. Calidad y Productividad.

Capítulo V. Servicios y Obras Sociales.

Artículo 15º. Actividades.

Artículo 16º. Trabajadores mayores de 55 años

Artículo 17º. Salud y Seguridad Laboral.

Capítulo VI. Permisos.

Artículo 18º. Permisos retribuidos.

Capítulo VII. Tablas salariales.

Artículo 19º. Tablas Salariales.

Capítulo VIII. Horas extraordinarias.

Artículo 20º. Horas Extraordinarias.

Capítulo IX. Derechos sindicales.

Artículo 21º. Derechos Sindicales.

Capítulo X. Régimen disciplinario.



Artículo 22º. Faltas y Sanciones.

Artículo 23º. Graduación de las faltas.

Artículo 24º. Faltas leves.

Artículo 25º. Faltas graves.

Artículo 26º. Faltas muy graves.

Artículo 27º. Régimen de sanciones.

Artículo 28º. Sanciones máximas.

Artículo 29º. Prescripción.

Capítulo XI. Complemento I. T. Accidentes.

Artículo 30º. Complemento I.T. en Accidentes.

Capítulo XII. Formación Profesional.

Artículo 31º. Formación Profesional.

Capítulo XIII. Nuevas contrataciones.

Artículo 32º. Información.

Artículo 33º. Mantenimiento de puestos de trabajo.

Artículo 34º. Nuevas contrataciones y vacantes.

Capítulo XIV. Excedencias.

Artículo 35º. Excedencias.

Capítulo XV. Incapacidad Temporal en coincidencia con Vacaciones.

Artículo 36º. Incapacidad Temporal en coincidencia con vacaciones.

Capítulo XVI. Pensiones y Jubilaciones.

Artículo 37º. Jubilación Anticipada.

Capítulo XVII. Igualdad y no discriminación LGTBI.



Artículo 38º. Igualdad de oportunidades.

Artículo 39º. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios.

Artículo 40º. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Capítulo XVIII. Solución Extrajudicial de Conflictos.

Artículo 41º. Solución de conflictos.

Anexo 1 Tablas salariales.

Anexo 2: Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios.

Anexo 3: Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.



CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º. Ámbito territorial, personal y temporal.

Suscriben por una parte la Dirección de la Empresa Catelsa Cáceres, SA, representada por su Gerente D. Jorge Gutiérrez por otra el Comité de Empresa, legalmente constituido. Ambas partes se reconocen mutuamente como interlocutores válidos.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de la totalidad del personal adscrito a la Empresa Catelsa Cáceres, SA, para su centro de trabajo con domicilio en Polígono Industrial "Las Capellanías", c/ Molineros, n.º 2, 10005 Cáceres.

Será publicado en el Diario Oficial de Extremadura siendo su duración desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 2º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su publicación práctica serán consideradas globalmente.

En lo no regulado por el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en el Convenio de Químicas en vigor o el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, y modificaciones posteriores.

Artículo 3º. Comisión Paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de 8 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que cada una de las partes decida y con las funciones que se especifican a continuación

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

Todas las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, adjuntándose al mismo cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. En el caso de necesitar información o documentación complementaria, la Comisión la requerirá por escrito, disponiendo el solicitante de un plazo de cinco días hábiles para su entrega.



Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros, y aquellos que interpreten algún artículo de este Convenio, tendrán plena eficacia. Todos los acuerdos quedarán reflejados en un acta que habrá de suscribirse por todos los asistentes a la reunión, que deberán ser al menos el 50 por 100 de sus miembros. La Comisión quedará constituida en reunión plenaria a celebrar dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente Convenio en el DOE; solicitada la convocatoria por cualquiera de las partes de dicha comisión deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días.

La Comisión Paritaria, una vez completada la información, dispondrá de un plazo, no superior a 20 días hábiles, para resolver la cuestión solicitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierto la vía Administrativa o Jurisdiccional competente, no obstante, lo anterior, ambas partes acuerdan, previamente, someter cuantas discrepancias pudieran generarse durante la vigencia del convenio a los sistemas de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

Los miembros integrantes de dicha Comisión Paritaria se relacionan a continuación:

En representación de la Empresa:

- D. Jorge Gutierrez.
- D. Félix Domínguez Entonado.
- D. José María Caballo.
- D.^a Maria Luisa Niso.

En representación de los Trabajadores.

- D. Sebastián Centeno Lindo.
- D. David Serrano García.
- D.^a. Arancha Fatela Rodriguez.
- D. Jose P. Sanjuan de la llave.

Artículo 4º. Prórroga y denuncia.

El presente Convenio se prorrogará en todo su contenido por años naturales en tanto no sea denunciado en tiempo y forma.



La denuncia deberá hacerse con un mes de anticipación a la finalización del plazo de vigencia expresado en el Artículo 1º, mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, con copia para la Autoridad Laboral.

Una vez denunciado permanecerá vigente hasta la suscripción de un nuevo convenio.

CAPÍTULO II

Jornada de trabajo y descanso

Artículo 5º. Jornada de trabajo.

La jornada laboral ordinaria será de 8 horas diarias de trabajo de lunes a jueves y 6 horas diarias de trabajo los viernes, lo que supone una jornada semanal de 38 horas para todos los trabajadores de la empresa, excepto para el personal Técnico y Administrativo, cuya jornada de trabajo será de 39 horas semanales de 15 de septiembre a 15 de junio y 35 horas semanales el resto de los meses precisándose cada año en el calendario laboral.

Se entenderá como jornada laboral, 15 minutos diarios en concepto de "bocadillo", y dos pausas de cinco minutos.

Cualquier interrupción de trabajo superior a este tiempo, tendrá que ser recuperado, de conformidad con los horarios que en cada momento se fijen.

Sin la correspondiente autorización del Gestor, jefe de Taller o la persona de responsabilidad que se determine, no se podrá abandonar el puesto de trabajo.

Las horas anuales de trabajo efectivo para las distintas secciones serán de 1680, en año completo de aplicación de la jornada.

Artículo 6º. Horarios.

Los horarios serán los siguientes:

Personal con jornada continuada:

Mañana:

De lunes a jueves: de 6:00 h. a 14:00 h.

Viernes: de 6:00 h. a 12:00 h.



Tarde:

De lunes a jueves: de 14:00 h. a 22:00 h.

Viernes: de 12:00 h. a 18:00 h.

Noche:

De lunes a jueves: de 22:00 h. a 6:00 h.

Viernes: de 18:00 h. a 24:00 h.

Mantenimiento:

Mantenimiento podrá realizar los horarios de secciones a turnos, en cuyo caso se registrá por los mismos horarios que los establecidos para las secciones uno, dos y tres turnos en los párrafos anteriores.

De igual manera podrán optar a realizar el horario de jornada flexible.

Técnicos y Administrativos y trabajadores que realizan su trabajo a jornada partida:

De lunes a jueves flexibilidad de horario laboral (8 horas):

Se permitirá a los trabajadores distribuir su jornada siempre dentro de:

Horario de entrada matinal.

Entre 8:00 horas y 9:00 horas.

Descanso de comida.

Entre 13:30 horas y 15:30 horas con un mínimo de 30 minutos.

Horario de salida.

Entre 16:30 horas y 18:30 horas.

Estos horarios podrán aplicarse siempre que el servicio esté atendido hasta las 17:30 horas con un mínimo de un 30% del personal de dicho servicio.

Podrán existir acuerdos de horarios particulares, promovidos por empleados o empresa, bien sea para conciliación de la vida laboral y profesional o para mejorar la organización del trabajo. En cualquiera de los casos, se reflejará por escrito y será firmado por las partes.



Viernes, vísperas de festivo y horario de verano (7 horas).

Horario flexible: entrada entre 08:00 horas y 09:00 horas.

salida entre 15:00 horas y 16:00 horas.

De fin de semana:

1er. Turno: (Mañana)

Viernes: de 6:00 h. a 12:00 h.

Sábado: de 6:00 h. a 14:00 h.

Domingo: de 6:00 h. a 14:00 h.

2º. Turno: (Tarde)

Viernes: de 12:00 h. a 18:00 h.

Sábado: de 14:00 h. a 22:00 h.

Domingo de 14:00 h. a 22:00 h.

3º. Turno:(Noche)

Viernes: de 18:00 h. a 24:00 h.

Sábado de 22:00 h. a 6:00 h.

Domingo de 22:00 h. a 6:00 h.

El resto de las horas hasta 38 horas deberá realizarse en el resto de la semana con el siguiente horario:

Turno de Mañana: de 6:00 h. a 14:00 h.

Turno de Tarde: de 14:00 h. a 22:00 h.

Turno de Noche de 22:00 h. a 6:00 h.

En cómputo anual deberán trabajar el mismo número de horas que el resto de los trabajadores.

Por lo que se establecerá por calendario laboral anualmente las semanas en las que deberán cambiar el día en que realizarán turnos de ocho horas en vez de turnos de seis. Este horario



de fin de semana será independiente de los acuerdos a los que se lleguen en cada unidad de producción.

Toda persona que realice el horario de fin de semana (sábado y domingo) y que no esté obligado a ello por no estar especificado en las cláusulas de su contrato individual, lo realizará de forma voluntaria y excepcional.

Los trabajadores con cláusula de fin de semana en su contrato que realizados los tres años soliciten cambio de horario, podrán dejar de realizar tales horarios siempre y cuando exista una bolsa de cien personas con este contrato para cubrir las necesidades de Producción.

La comisión Paritaria, trabajara en la fórmula a emplear para proceder a la incorporación de estos trabajadores al turno de Fin de Semana

Se considerará que una persona trabajadora ha realizado tres años de fin de semana, cuando este haya trabajado al menos 96 fines de semana.

Para aquellos trabajadores que realicen fines de semana (sábado y domingo), se estudiará por la Dirección de fábrica la implantación de un cuarto turno para que pudieran librar un fin de semana al mes. Dicho asunto será seguido en reuniones mensuales por la Comisión de control de productividad y calidad.

Si se produjera la circunstancia de que cumplido los tres años de fin de semana y no existieran trabajadores, para atender el servicio, serían, los que en principio salieron al cumplir los tres años, los que volverían a entrar en número necesario para cubrir las necesidades. Esta incorporación se haría por menor antigüedad en la Empresa a igualdad de capacitación.

La Comisión Paritaria entenderá de todas las cuestiones que se puedan plantear en los turnos de fin de semana fijándose el objetivo de establecer un procedimiento de incorporación a los diferentes talleres de aquellos trabajadores que debieran hacerlo, en virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores.

Se rotará a los Trabajadores de Fines de Semana para que no se incorporen siempre las mismas personas, a excepción de los voluntarios. Este procedimiento se seguirá y se regulará por la Comisión Paritaria.

Los operarios mayores de 55 años no trabajaran en turnos de fin de semana a excepción de los voluntarios.

Asimismo, todas las secciones productivas de la fábrica podrán trabajar cuando las necesidades de la producción así lo aconsejen, en dos o tres turnos, manteniendo la proporcionalidad



en la rotación de cada turno. La Dirección informará razonadamente al Comité de Empresa cuando tales circunstancias se produzcan y con la mayor antelación posible.

Artículo 7º. Vacaciones.

La totalidad de la plantilla de CATELSA CÁCERES, SA, disfrutará de 25 días laborables al año, más un día de asuntos propios a libre elección de fecha por parte de los trabajadores, que deberá ser notificado a sus responsables en el momento en que se produzca la necesidad.

Los trabajadores cuya antigüedad sea superior a 25 años disfrutarán de un día más de vacaciones el cual formará parte de los días de libre elección.

En el caso de que, debido a la distribución de las festividades anuales, no quedarán horas en exceso para configurarse como día de Asuntos Propios, los trabajadores dispondrán igualmente de este día con cargo a la empresa.

En aplicación de la jornada anual pactada en el Artículo 5º del presente Convenio, en el plazo de un mes, a partir de la publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y Boletín Oficial de la Provincia de las fiestas nacionales, locales y autonómicas, la Empresa y el Comité de Empresa, fijarán el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario laboral deberá estar expuesto en el Centro de Trabajo durante todo el año.

Artículo 8º. Calendario de vacaciones.

De una forma general se distribuirán los 25 días laborables de la forma siguiente:

- Tres semanas en periodo estival (Julio/Agosto), realizadas en dos turnos pudiendo ampliar a 4 semanas siempre que no supere el 33% del servicio, departamento, taller, unidad de producción, etc. Las semanas de cierre serán obligatorias.
- 1 semana en Navidad.
- Los días que resten serán de libre disposición de la persona trabajadora, pudiendo unirlos a las vacaciones oficiales pactadas anualmente entre el comité de empresa y la empresa, teniendo en cuenta, siempre, las necesidades de Producción o del Servicio en el que se trabaje.

De esta norma general se exceptuarán las personas de los departamentos de Mantenimiento, Comercial y Calidad, Logística y Compras, quienes disfrutaran de un régimen de vacaciones especial, régimen que en todo caso se establecerá entre los meses de Julio a septiembre.



Horas positivas:

Podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente al que han sido generadas

Asuntos propios y horas de libre disposición:

Podrán disfrutarse hasta el 31 de diciembre del año en que se han generado.

Vacaciones:

Podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente al que han sido devengadas.

CAPÍTULO III

Trabajo y retribución

Artículo 9º. Grupos Profesionales.

Se establecen dentro de la empresa, dos grupos profesionales.

Grupo 1.

Formado por Técnicos y Administrativos. Formado por aquellos trabajadores que por sus conocimientos y experiencia profesional, tiene atribuidas funciones directivas, técnicas, de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía o capacidad de supervisión y responsabilidad acorde a las funciones asignadas, o que poseyendo la capacidad o formación suficiente, desempeñan funciones técnico administrativas o de gestión, aplicando procedimientos e instrucciones recibidas, y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

Grupo 2.

Está integrado por quienes realicen servicios y trabajos específicamente de Taller, tales como Operarios de Prensa, Almacén, Mantenimiento, Limpieza, Taller de Moldes y cualesquiera otros de análoga naturaleza.

Dentro de este Grupo Profesional se establecerán, a efectos de retribución, los siguientes niveles Aprendiz de producción, Operario de producción, Oficial 1ª de mantenimiento y Oficial 2ª de mantenimiento, Ayudante de Almacén, Almacenero, Gestor de Taller y Técnico de Taller. La regulación de los cambios se especifica en el artículo 34.

Artículo 10º. Niveles.

Aprendiz de producción.



Operario de producción.

Oficial 2ª mantenimiento.

Oficial 1ª mantenimiento.

Ayudante de almacén.

Almacenero.

Auxiliar administrativo.

Oficial 2º administrativo.

Oficial 1ª administrativo.

Gestor de taller.

Técnico taller.

Auxiliar de laboratorio.

Auxiliar técnico.

Ayudante técnico.

Técnico.

Jefe Servicio.

Jefe de sección.

Jefe de departamento.

Director de departamento.

Artículo 11º. Retribución por jornada ordinaria.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el Salario Base y todos los complementos del mismo.

Artículo 12º. Complementos y pluses.

1. El Complemento de antigüedad.



Se calculará en base a los trienios y quinquenios de permanencia en la Empresa.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona trabajadora en la Empresa.

El importe de cada trienio y cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día siguiente al de su cumplimiento.

Los valores de los trienios y quinquenios para los años de vigencia del Convenio quedan reflejados en la tabla del Anexo 1

2. El Complemento de trabajo nocturno.

Se aplicará a todas las horas trabajadas desde las 22:00 h. hasta las 6:00 h, que tendrán la consideración de nocturnas. Será de un 35% del Salario Base para el personal que realice turnos de noche rotativos y del 37% del Salario Base para el personal que realice su jornada siempre en turno de noche. Su abono se establecerá bajo el siguiente criterio: Se cobrará una nocturnidad completa cuando se trabaje entre el 50% y el 100% de la jornada nocturna. Cuando el periodo trabajado sea inferior a ese 50% se percibirá la parte proporcional de las horas trabajadas del complemento de trabajo nocturno. No se establecerá ninguna otra proporcionalidad que la citada anteriormente, entre el complemento y el número de horas trabajadas en el periodo nocturno.

3. Los complementos del puesto de trabajo.

Serán de cinco tipos o modalidades, siendo su denominación:

Pluses de Turnicidad I, II y III, cuyo objetivo es la compensación de las incomodidades por cambios de turno y la realización del trabajo a turno rotativo, de acuerdo con los horarios establecidos en el artículo 6 del presente acuerdo.

Para los años de vigencia y sus prórrogas del Convenio sus valores son indicados en el Anexo 1.

Plus de Jornada Especial Fin de Semana que compensará el trabajo realizado desde las 6:00 horas del sábado hasta las 6:00 del lunes, y cuya retribución para todo el fin de semana (sábado y domingo) será el indicado en el Anexo 1

Plus de Turno de Viernes, para compensar el trabajado realizado desde las 0:00 del viernes hasta las 6:00 horas del sábado, su retribución para los años de vigencia del convenio y sus prórrogas será el indicado en el Anexo 1.



4. Plus de transporte .

Plus de transporte diario: lo perciben todas las personas que reciban su salario en modo diario.

Plus de transporte mensual: lo perciben todas las personas que reciban su salario en modo mensual.

Ambos importes están en el Anexo 1.

5. Prima de producción mensual.

Que se fijará atendiendo a la productividad y calidad del trabajo realizado en ese período y a la productividad obtenida en la Unidad de Producción en la que se trabaja.

La Comisión formada por representantes de la Dirección y el Comité de Empresa asesorado por las Centrales Sindicales, se encargará de supervisar el sistema de valoración creado en los principios siguientes:

- P1 - Móvil, por actividad y calidad personal, con un valor equivalente al 50% del total de la prima de producción.
- P2 - De equipo, en función de la productividad global de la Unidad de Producción, con un valor equivalente al 50% del total de la prima de producción.

La prima de producción de referencia por niveles de categorías, para los años de vigencia del convenio será el indicado en el Anexo 1.

6. De vencimiento superior al mes, existirán las siguientes pagas:

Extraordinaria de Julio: 30 días.

Extraordinaria de Navidad: 30 días.

Extraordinaria de Marzo: 15 días.

El cálculo de las pagas extraordinarias se hará en base a los niveles salariales del mes en que se abonen (incluida la antigüedad), así como la prima de producción que corresponda a su categoría. La paga de marzo por corresponder al ejercicio del año anterior se calculará en base a los salarios y la prima media de dicho año. La paga de marzo será abonada en la primera quincena del mes de marzo, la paga de Navidad en la primera quincena del mes de diciembre y la paga de Julio en la primera quincena del mes de Julio.



7. Retribución en vacaciones.

El concepto Salarial denominado "Complemento de Retribución en Vacaciones" se abonará, durante los días en los que la persona trabajadora permanezca de vacaciones, una cantidad calculada mediante el promedio del importe devengado por el Plus de Turnicidad, Plus de Nocturnidad, Plus de fines de Semana y Plus de Viernes, de los tres meses anteriores al del mes en que se disfruten la vacaciones, y que junto con el Salario Base, la Prima de Producción y la Antigüedad configurarían la retribución en vacaciones.

8. Aumento salarial pactado:

2023 El aumento salarial pactado para todos los niveles es de 4% sobre el salario de 2022.

2024 IPC + 1%, este último lineal.

2025 IPC + 1%, este último lineal.

2026 IPC + 1%, este último lineal.

El cálculo del 1% lineal se hará de la siguiente manera en cada uno de los años:

$Y = \text{Masa salarial del año anterior} * 1\% / n.^{\circ} \text{ de personas del año anterior}$

La cantidad obtenida se dividirá entre 14,5 en salarios mensuales y para el caso de los salarios diarios se dividirá entre 14,5 y entre 30.

$\text{SB actualizado} = \text{SB actual del año en cuestión} + \text{IPC} + 1\% \text{ lineal (calculado anteriormente)}$

Resto de conceptos actualizados = IPC sobre todos los conceptos actuales

Cada año se abonará el retroactivo una vez que se haya aplicado la subida calculada anteriormente. El pago se realizará en el primer cuatrimestre del año en cuestión.

El IPC se revisará al alza los cuatro años de vigencia del convenio.

La tabla se encuentra detallada en el Anexo1.

9. Gratificación por beneficios:

Se abonará el 1,5 % del RO obtenido al final del año anterior que afectará a las personas que hayan estado de alta en el año en cuestión calculando la parte proporcional de tiempo trabajado.



Esta gratificación será abonada en la nómina de febrero del año siguiente al año en cuestión.

10. Plus de festivo.

En lo referente a los festivos se acuerda:

1. Los festivos son voluntarios. Se pondrá una lista en los talleres donde se podrán apuntar libremente los interesados.
2. Si se cobran horas extras no se percibirá ningún tipo de plus, ni se acumularán horas de bolsa.
3. Los festivos se compensarán de alguna de las siguientes maneras:
 - 3.1. Horas extras.
 - 3.2. 1,5 horas positivas por hora trabajada.
 - 3.3. 8 Horas positivas + 75 euros (si son menos de 8 horas, se aplicaría la parte proporcional en horas y en euros).

La empresa ofrecerá las posibles opciones de las anteriores y será la persona la que elija si acepta o no.

Cualquier acuerdo diferente con respecto a lo anterior deberá ser comunicado previamente al comité.

11. Plus de desplazamiento.

Se percibirá este plus cuando las personas se encuentren de viaje por motivos de trabajo. Lo percibirán aquellas personas cuyas funciones no requieran desplazarse habitualmente por la naturaleza de su trabajo. Existe una lista validada por la dirección con las funciones que percibirán dicho plus.

La cuantía del plus de desplazamiento será por día de desplazamiento y se encuentra detallada en el Anexo 1.

Artículo 13º. Condiciones de pago.

El pago de las nóminas se hará mensualmente mediante el abono en cuenta, abonándose el mes cumplido entre los días 1 al 3 del mes siguiente, y se incluirá en dicho pago los conceptos variables que se hayan generado hasta el día 25 del mes en curso. A todas las personas que lo soliciten se abonará un anticipo a cuenta de cada mensualidad entre los días 15 y 20 de cada



mes Este anticipo no podrá superar el 50% de los conceptos fijos de la nómina mensual, y se descontará del importe de la mensualidad correspondiente al mismo mes en que se concede.

CAPÍTULO IV

Calidad y Productividad

Artículo 14º. Calidad y productividad.

La Dirección y el Comité de Empresa coinciden en señalar que, la Calidad y la Productividad, constituyen los dos pilares sobre los que debemos apoyarnos para el relanzamiento de la Empresa y manifiestan su compromiso de fomentar todas las acciones que tengan como objetivo la mejora de los ratios actuales de Calidad y Productividad. Estando ya en funcionamiento los grupos de mejora de los procesos a evaluar, se solicita la participación de los trabajadores de esos procesos, para que puedan realizar sus aportaciones desde el conocimiento de estos.

Dichos grupos trabajarán con objetivos alcanzables y de mutuo acuerdo con todos los integrantes de este. Igualmente, el Comité de Empresa designará una Comisión, formada por cuatro personas, que con la Dirección de Fábrica llevará mensualmente un seguimiento de productividad, niveles de satisfacción de nuestros clientes y medidas adoptadas al respecto.

CAPÍTULO V

Servicios y Obras Sociales

Artículo 15º. Actividades.

Para sufragar los gastos del Comité de Empresa para el desempeño de sus funciones, se asignará por parte de la Empresa una subvención de 2.000 € para cada uno de los años de vigencia del Convenio, y para las Secciones Sindicales 100 €/año a cada una.

La Empresa potenciará las actividades culturales y deportivas y todas aquellas tendentes a mejorar las relaciones laborales, comprometiéndose a considerar y estudiar cualquier iniciativa presentada por el Comité de Empresa.

La Empresa y el Comité de Empresa consideran que el funcionamiento del Club Social está resultando altamente beneficioso, especialmente en sus actividades deportivas, animándole a que se desarrolle igualmente en actividades culturales.

Las partes acuerdan dotar el Fondo Social con 3.000 € en cada uno de los años de vigencia del convenio, para hacer frente a los casos que se puedan presentar sobre ayudas a los trabajadores en situaciones de necesidad económica por enfermedad grave o de otro tipo que se consideren. Anualmente se acumulará al saldo no utilizado, si lo hubiere.



Igualmente se contrata una póliza de seguros que garantice la cantidad de 2.283,85 € para entrega a herederos de la persona trabajadora, por muerte en cualquier circunstancia, la misma cantidad se hará también entrega a los trabajadores que hayan sido declarados, por la Comisión Oficial correspondiente, en Incapacidad permanente total. Esta cantidad se duplicará en caso de fallecimiento por accidente y será de 4.567,70 €.

Artículo 16º. Trabajadores mayores de 55 años.

Con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores mayores de 55 años, la empresa dará prioridad a estos trabajadores para incorporarse a las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo que no precisen de la realización de trabajos nocturnos, siempre y cuando se cumplan con los restantes requisitos exigidos para el puesto. En estos casos, la edad será una variable más para tener en cuenta en la valoración de los méritos previsto en el artículo 34º, (nuevas contrataciones y vacantes)

Igualmente se estudiarán, individualmente, las solicitudes planteadas por escrito de este mismo colectivo, que soliciten la exención de la realización de nocturnidades. En el caso de que coincidan varias solicitudes en este mismo sentido se primará, para su concesión, la antigüedad y la edad de la persona trabajadora y por este orden.

Artículo 17º. Salud y seguridad laboral.

Los riesgos para la salud de la persona trabajadora se prevendrán evitando: 1º su generación, 2º su emisión y 3º su transmisión, siempre que sea posible deberá actuarse en los dos primeros puntos, utilizándose los medios personales de protección sólo en aquellos casos en los que aún no se pueda evitar la generación o emisión de riesgo.

Para vigilar la consecución de este objetivo general, se potenciará el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, que entenderá de todos cuantos asuntos afecten a estos aspectos de Seguridad y Salud de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Entre sus funciones operativas se encuentran las siguientes:

- El poder requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.
- Reclamar vigilancia especial para aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales o sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo.



- Conocer las actividades de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y a todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud de la persona trabajadora.
- Recabar la realización de mediciones periódicas de los índices de polución de ruido, luminosidad, temperatura ambiental y humedad en las secciones más afectadas comunicando los resultados a los trabajadores de esas secciones y al Comité de Prevención y la adopción de posibles medidas para la mejora de las condiciones de trabajo y apoyo de los gabinetes técnicos. Podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto técnicos de prevención de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa o de cualquier otra reunión que se convoque por cualquiera de las partes para precisar o revisar las condiciones de trabajo.
- Recibir información de todas las decisiones relativas a la tecnología y realización del trabajo que tengan repercusiones sobre la salud física y mental de la persona trabajadora.

a) Vigilancia del riesgo.

En base a los informes del sector, la Dirección de la Empresa fijará anualmente los puntos de mayor riesgo sobre los que se elaborará con la colaboración del Comité de Prevención un Plan de Actuación en el que se detallarán los medios a emplear, su costo y los plazos previstos para su realización.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgo o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, realizándose dos controles anuales por parte de los Servicios Médicos. Los reconocimientos médicos serán específicos a los riesgos a los que cada trabajador se encuentra expuesto en función de su puesto de trabajo.

b) Protección a la maternidad.

En el caso de que el puesto de trabajo que venga desempeñando una trabajadora pudiera afectar por su toxicidad o peligrosidad al feto, al quedar embarazada, se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de gestación que lo precisen, previo informe de los Servicios Médicos y el Comité de Prevención.



c) Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

Se acuerda por ambas partes, que deberá cumplirse la realización de reuniones periódicas cada dos meses.

CAPÍTULO VI

Permisos

Artículo 18º. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora previo aviso y justificación adecuada, que se establece, podrá ausentarse con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente

1. Matrimonio.

Durante 16 días naturales por matrimonio, o constitución de pareja de hecho, de la persona trabajadora. El permiso empezará el primer día laborable de la persona.

Si estos días coincidieran con vacaciones oficiales, se podrán disfrutar en otras fechas de acuerdo con el departamento, sin que sea posible la unión de ambos periodos.

Durante 1 día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en el día de la ceremonia.

2. Enfermedad Grave, Hospitalización o Accidente.

Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Es decir, conforme a legislación.

El permiso podrá disfrutarse mientras exista el hecho causal y debidamente justificado.

Un día por intervención quirúrgica ambulatoria de la persona trabajadora en el día de la operación (si la persona trabajadora estuviera en turno de noche, podría cambiar el permiso y tomarlo la noche antes). El derecho se hará extensible a intervenciones quirúrgicas ambulatorias de cónyuge, pareja de hecho, hijo, padre o madre de la persona trabajadora.

Solicitar hasta 10 días laborables no retribuidos. Estos días podrán ser recuperados, cambiados por vacaciones o no abonados.



La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causas de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidentes que hagan indispensable su presencia inmediata. Se retribuirán las horas de ausencia por las causas previstas anteriormente equivalentes a un máximo de 4 días. Deberá aportarse la documentación que acredite la fuerza mayor.

3. Defunción.

En caso de defunción de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días laborales. El permiso empezará el primer día laborable de la persona.

En el caso de fallecimiento de hijos y cónyuge o pareja de hecho el permiso será de tres días. El permiso empezará el primer día laborable de la persona.

En el caso de que fuera necesario realizar un desplazamiento se seguiría el siguiente criterio: para desplazamientos superiores a 50 Km., 1 día adicional; para desplazamientos superiores a 150 km, 2 días adicionales.

- c) Un día en el caso de fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad en el día del sepelio. En el caso de que la defunción se produjera fuera de la Comunidad Autónoma, la persona trabajadora podrá disponer de un día más de permiso no retribuido.
- d) Por el tiempo necesario para asistir al sepelio de familiares hasta tercer grado por afinidad.
- e) En caso de viudez, siempre que no exista un nuevo matrimonio, pareja de hecho o cualquier otro tipo de unión legalmente reconocida, se reconocerán los familiares del fallecido como familiares de la persona trabajadora para uso de los permisos retribuidos indicados en los puntos anteriores.

4. Nacimientos.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.



En caso de trabajadores en fin de semana, acogiéndose a lo antes expuesto los días de permiso retribuido no podrán exceder en ningún caso de tres días naturales. (este párrafo puede eliminarse con el cambio del punto a).

5. Traslado de domicilio.

En caso de traslado del domicilio habitual de la persona 1 día laborable, debiéndose justificar el hecho causante de forma inmediata a través de la presentación del certificado de empadronamiento en el nuevo domicilio, o cualquier otro documento que acredite el cambio de domicilio.

6. Consultas médicas.

La persona podrá ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas y media para consultas médicas para recibir la asistencia en la consulta.

Un día para consultas o revisiones médicas fuera de la provincia o de la comunidad Autónoma, dentro del sistema de Salud Pública.

Por el tiempo indispensable para acompañar a la consulta médica a un hijo menor de edad hasta los 14 años (incluidos), o a padres a cargo económico y/o asistencial que convivan con la persona trabajadora, con una limitación a un único cónyuge y hasta un máximo de 10 horas anuales.

Sin que ello suponga una limitación al límite anual de 10 horas, toda ausencia por esta causa, que supere dos horas y media de consulta médica, deberá ser debidamente justificada.

7. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes y técnicas de preparación al parto, debiéndose justificar el hecho causante mediante el visado previo del servicio y el justificante médicos.

Igualmente, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.



8. Cumplimiento de deberes de carácter público y personal.

La persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo legal establecido cuando deban cumplir deberes de carácter electoral, y por el tiempo indispensable en aquellos casos en que actúen como miembros del Jurado, Testigo, Demandado o Demandante, debiéndose justificar el hecho causante mediante el correspondiente justificante emitido por el Órgano Jurisdiccional, Administrativo o Electoral.

En el caso de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de esta, del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del Art 46 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

10. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las personas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o bien sustituir este derecho por una reducción de su jornada al inicio o al final de ésta en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre y la madre del menor en el caso de que ambos trabajen.

11. Exámenes.

El tiempo necesario para la asistencia a exámenes cuando se esté cursando con regularidad algún tipo de estudio para la obtención de título académico o certificado de profesionalidad reconocido por Organismos Oficiales. La asistencia a los mismos habrá de justificarse mediante el preceptivo certificado del centro de estudios.

Preaviso y justificación.

La persona trabajadora deberá preavisar en los casos de matrimonio, traslado de domicilio, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cumplimiento de deberes de carácter público y personal, lactancia y exámenes con, al menos, una semana de antelación.



Para la realización de funciones sindicales deberá hacerlo con 3 días de antelación.

En el resto de los supuestos, el preaviso deberá realizarse en cuanto se tenga conocimiento del hecho causante.

Se entiende por justificación adecuada aquella que se realiza dentro del plazo de 5 días posteriormente al disfrute del permiso, con la documentación que a continuación se especifica:

- Matrimonio: libro de familia, certificado judicial, certificado de la confesión religiosa.
- Parentesco: libro de familia.
- Pareja de Hecho: escritura pública de constitución, certificado de la inscripción en el registro.
- Nacimiento: partida de nacimiento.
- Consulta médica: justificante médico.
- Defunción: justificante de defunción.
- Enfermedad grave u hospitalización: Justificante médico.
- Intervención quirúrgica con reposo domiciliario: Justificante médico.
- Cumplimiento del deber de carácter público y personal.
- Preparación al parto: Justificante médico.
- Exámenes: Certificado del centro de estudios.
- Traslado de domicilio: certificado de empadronamiento, preferentemente. Otros posibles: recibos de agua, luz, teléfono, factura de la mudanza.

GRADOS DE PARENTESCO QUE DAN DERECHO A LICENCIAS RETRIBUIDAS

Primer grado de Consanguinidad	Primer Grado de Afinidad.
— Padres	Cónyuges.
— Hijos/as	Suegros/as.
	Esposa/a del hijo.



Segundo Grado de Consanguinidad	Segundo Grado de Afinidad.
– Abuelos/as	Abuelos/as del Cónyuge.
– Nietos/as	Cónyuges del Hermano/a.
– Hermanos/as	Hermanos/as del Cónyuge.
	Esposo/a del hermano/a del Cónyuge.
Tercer Grado de Consanguinidad	Tercer Grado de Afinidad.
– Bisabuelos/as	Bisabuelos/as del Cónyuge.
– Biznietos/as	Biznietos del Cónyuge.
– Hermanos/as de los padres	Hermanos/as de padres del Cónyuge.
– Hijo/as de hermanos/as	Hijos/as de hermanos/as del Cónyuge.

CAPÍTULO VII

Tablas salariales

Artículo 19º. Tablas salariales.

Las retribuciones salariales de los diferentes conceptos que afectan a todas las personas trabajadoras están reflejadas en el Anexo1. Las tablas de 2025 y 2026 se calcularán al final de cada año cuando se tengan los datos necesarios para hacerlo.

CAPÍTULO VIII

Horas extraordinarias

Artículo 20º. Horas extraordinarias.

Solamente se realizarán horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y estructurales.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las siguientes:

- Las necesarias por períodos punta de producción, entendiéndose por períodos punta de producción la acumulación a los pedidos habituales de otros imprevistos, siempre que el plazo de ejecución de dichos pedidos sea inferior a 30 días.



- Ausencias imprevistas (accidentes, enfermedad, etc.).
- Mantenimiento. (Siempre que los trabajos no puedan realizarse durante la jornada laboral de trabajo).
- La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas, explicando causas y su distribución por secciones.
- Asimismo, y en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y el Comité de Empresa determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En la valoración se estará a lo dispuesto en el Artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto al cómputo de las horas extraordinarias se estará a lo que recoge el Artículo 35.2 del mencionado Estatuto.

Importe de Horas Extras por Categorías:

El importe de las horas extras está reflejado en el Anexo1.

La retribución de la hora extra podrá cambiarse por 1,5 horas de descanso.

La empresa ofrecerá las posibles opciones y será la persona la que elija si acepta o no.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 21º. Derechos sindicales.

- 1º) La persona trabajadora afiliada a una Central Sindical, interesado en que le sea descontado de nómina la Cuota Sindical, remitirá, a la Dirección de la Empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece y la cuantía de la cuota.
- 2º) Con carácter mensual se podrá acumular en determinadas personas del Comité de Empresa y delegados las horas sindicales legalmente establecidas.
- 3º) En hechos puntuales la Dirección podrá autorizar la superación de las horas mensuales del Comité de Empresa. Se establece un máximo de 30 horas mensuales de crédito para actividades sindicales para cada uno de los miembros del Comité de Empresa.



- 4º) Se reconoce, a todos los efectos por parte de la Empresa, la representatividad de los delegados Sindicales, según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las horas mensuales de crédito para actividades sindicales serán de 30 h.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 22º. Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 23º. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 24º. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos o inferior a treinta en el horario de entrada y la falta hasta de tres en un mes en la ejecución del fichaje de entrada o salida, sin justificación.
2. 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 haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.
4. Descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa o a la higiene de las instalaciones colectivas.
6. No atender al público con la corrección debida.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.



8. Las discusiones o enfrentamientos personales sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. Fumar o utilizar cualquier elemento que produzca chispa o llama en todas las dependencias de la fábrica incluido recinto exterior con excepción de las zonas habilitadas al efecto.

Artículo 25º. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
2. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la entrada al trabajo, durante un periodo de treinta días, así como el incumplimiento de la obligación de fichaje, no justificado, a la entrada o a la salida de hasta 6 en un mes
3. La ausencia sin causa justificada de dos días durante un período de treinta días.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio o sea causa de avería en los útiles o demás bienes de la Empresa. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
9. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear herramientas de la Empresa para uso propio.
10. La situación de embriaguez o drogodependencia en las instalaciones de la Empresa.



11. La reincidencia de falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 26º. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año, así como el incumplimiento de la obligación de fichaje, no justificado, a la entrada o a la salida de hasta 10 en un periodo de seis meses o de 20 en el periodo de un año.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfecto en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificio, enseres y documentos de la Empresa.
5. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
6. La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de la tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez o drogodependencia habituales que puedan afectar a la seguridad y rendimiento en el trabajo.
8. Facilitar información a elementos extraños o a la competencia en cualquier formato.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los responsables o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.



11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.
13. El originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
15. El abuso de autoridad por parte de los responsables. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
16. El 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.
17. El 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 una persona trabajadora 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. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
19. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 27º. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.



En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga por faltas graves o muy graves.

Artículo 28º. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en todo caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 29º. Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves, a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido

La reincidencia como causa agravante de la falta cometida caducará para las faltas leves al mes, para las faltas graves a los seis meses, para las faltas muy graves al año.

CAPÍTULO XI**Complemento I. T. Accidentes.****Artículo 30º. Complemento IT en accidentes.**

Con el fin de completar la remuneración recibida por los trabajadores de Catelsa Cáceres, SA, en caso de accidente de trabajo o itinere, IT por maternidad, IT por enfermedad profesional e IT con hospitalización, se garantizará la percepción restante hasta completar el 100% de los conceptos salariales medios durante los días en que permanezca la persona trabajadora de baja por estos motivos, contados a partir del primer día de la fecha en que causó la baja, con una limitación máxima de 18 meses.



A esta garantía de remuneración irá unida una indemnización complementaria en caso de muerte o incapacidad permanente absoluta proveniente exclusivamente de accidente laboral o in itinere de quince mil euros (15.000 €).

CAPÍTULO XII

Formación Profesional

Artículo 31º. Formación profesional.

Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los trabajadores constituye un eje prioritario y fundamental, tanto en su dimensión humana en cuanto tiene de formación y superación individual y promoción profesional, como en su aspecto técnico que posibilita la adaptación de la estructura organizativa de la Empresa al proceso de transformación y modernización, posibilitando el aumento de competitividad y calidad de producción. Es por ello, por lo que entendemos que la Comisión de Formación ya creada, es el mejor medio para obtener estos objetivos, entendiendo que en dicha Comisión de Formación es muy importante la participación de las Centrales Sindicales.

La Comisión de Formación tendrá las finalidades de colaborar en la elaboración de los planes formativos y velar por el desarrollo, seguimiento y evaluación de las actividades formativas, dotándose para realizar estas funciones de un reglamento de régimen interior.

La Comisión de Formación estará formada por tres representantes de la Empresa y tres del Comité de Empresa. Pudiendo asistir a las reuniones miembros representativos de las centrales sindicales con representación.

Se realizará como mínimo una reunión anual (primer trimestre aproximadamente)

CAPÍTULO XIII

Nuevas contrataciones

Artículo 32º. Información

La Empresa informará al Comité de Empresa sobre los planes de previsiones y nuevas contrataciones.

La dirección se reunirá dos veces con la RLT para informar sobre:

- Los resultados del año anterior (primer trimestre).
- La estrategia del año en curso (segundo trimestre).

**Artículo 33º. Mantenimiento de puestos de trabajo.**

- a) Mantener al menos el 80 % de plantilla total en contratos indefinidos.
- b) El 20 % restante se considera contratación eventual, tanto de contratos eventuales en plantilla como de contratos con Empresas de Trabajo Temporal.
- c) En el empleo eventual la Empresa adquiere el compromiso de considerar esta modalidad (20%) en un 50%, para cada tipo de contratación, especificado en el punto b) (10% eventual en plantilla, 10% E.T.T.).
- d) La Empresa informará al Comité de Empresa del desarrollo y cumplimiento de los puntos a),b)

Artículo 34º. Nuevas contrataciones y vacantes.

Cuando se produzca una vacante, en cualquier puesto de la fábrica, de personal afectado por este Convenio, y que a juicio de la Dirección de la Empresa deba ser cubierto, o bien la creación de un nuevo puesto de trabajo, tendrán preferencia, dentro del principio de igualdad, para ocuparla siempre y cuando reúna los requisitos necesarios:

- 1.º El personal del mismo Departamento o Taller.
- 2.º El resto del personal de la Fábrica.
- 3.º El personal externo.

A los efectos anteriores cuando se produzca la vacante que deba de cubrirse, se publicará en el tablón de anuncios de Recursos Humanos junto con los requisitos requeridos para el puesto, con el tiempo necesario, y se informara a la representación de los trabajadores la existencia de dicha vacante, y las condiciones exigidas para cubrirla.

- La decisión de su otorgamiento se establecerá una vez valorados los principios de mérito y capacidad, para cuya evaluación se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
- Capacidad: Valorara la aptitud de los candidatos para el desempeño de puesto, en función de su grado de formación. Evaluando los siguientes aspectos
- Aptitudes técnicas para la vacante en cuestión.
- La formación de cada candidato en relación con el puesto de trabajo a cubrir.
- La realización de cursos y estudios de perfeccionamiento profesional.
- La formación complementaria no relacionada, directamente, con el puesto de trabajo.



- Mérito: Valorará la actitud demostrada por los candidatos a lo largo del tiempo de servicio prestado a la empresa.
- La inexistencia de sanciones en un periodo de al menos dos años anteriores a la convocatoria.
- Un índice de absentismo inferior al 5% de la jornada anual pactada. A los efectos del presente párrafo, no se computarán para determinar el grado de absentismo, las ausencias derivadas de participación en huelgas legales, permisos por utilización de horas sindicales y permisos por maternidad, situaciones de riesgo durante el embarazo y enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, accidente, matrimonio y hospitalización.
- La participación en grupos de mejora u otras actividades de similar exigencia cooperativa dentro de la empresa.
- Su pertenencia o haber pertenecido al mismo Taller o Departamento.
- Su experiencia en el desempeño de tareas similares.

Las personas con nivel de aprendiz de producción que tengan una antigüedad de 6 meses pasarán a ser operarios de producción.

Las personas de ETT con antigüedad superior a 6 meses y que sean incorporados a la plantilla serán considerados con experiencia suficiente como para adquirir el nivel de Operario de producción u oficial 1ª de mantenimiento en el momento del contrato CA-TELSA.

- La evaluación de la Capacidad de los candidatos se realizará mediante las pruebas (entrevista individual, pruebas psicológicas y/o técnicas) que se determinen por el Departamento de Recursos Humanos. De cuyo resultado final se informará a los representantes de los trabajadores, respetando siempre el derecho a la intimidad de los candidatos.
- Una comisión formada por la representación de los trabajadores y la Empresa evaluará, de manera objetiva, los méritos aportados por cada candidato, de acuerdo con los puntos relativos al mérito, establecidos más arriba.
- La integración de ambos resultados dará como resultado final la designación del candidato más idóneo para el puesto. En el caso de comprobarse de que ninguno de los candidatos reúne los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, se procederá a la contratación exterior.
- En ambos casos se establecerán los periodos de prueba correspondiente; para la contratación exterior los previstos en la legislación vigente, y en el caso de la promoción interna los siguientes:



- Personal cualificado o con responsabilidades de mando: 2 meses.
- Administrativos: 3 meses.
- Técnicos con titulación de Grado Medio 6 meses.
- Siendo a partir de esta fecha cuando se comiencen a percibir los complementos salariales de antigüedad y productividad asociados al nuevo puesto de trabajo.
- En los casos en que la vacante afecte a responsables de Departamento, o Técnicos con una cualificación especial, la Dirección de la Empresa tendrá la libertad para proceder al reclutamiento exterior desde el inicio del proceso, sin perjuicio de que puedan optar al puesto, en igualdad de condiciones, los trabajadores de la Empresa que así lo deseen.

CAPÍTULO XIV

Excedencias

Artículo 35º. Excedencias.

En lo relativo a este punto se estará a lo previsto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la empresa se compromete a estudiar, aquellas solicitudes que, debido a causas muy justificadas, soliciten un periodo de excedencia voluntaria inferior a los 4 meses, previstos como límite mínimo en dicho artículo.

CAPÍTULO XV

Incapacidad Temporal en coincidencia con Vacaciones.

Artículo 36º. Incapacidad Temporal en coincidencia con vacaciones.

A los trabajadores cuyas vacaciones reglamentarias de la Empresa les coincidiese con un proceso de Incapacidad Temporal, sea Accidente o Enfermedad común podrán disfrutarlas con posterioridad, de acuerdo con los responsables de los departamentos respectivos y de conformidad con el artículo 38.3 del E.T.

CAPÍTULO XVI

Pensiones y Jubilaciones

Artículo 37º. Jubilación anticipada.

1. Cualquier persona trabajadora de la Empresa al alcanzar los requisitos establecidos en la legislación vigente tendrá la posibilidad de solicitar la jubilación anticipada establecida.



2. La Empresa aceptará tal solicitud, siempre que sea posible su sustitución mediante contrato de relevo, cumpliendo los requisitos exigidos por la legislación vigente y este sea admitido por la Administración competente.
3. El concepto de antigüedad a utilizar para designar o elegir los contratos de relevo deberá entenderse como antigüedad en la empresa. Los contratos de relevo, siempre que las circunstancias de la Empresa lo permitan, en el momento en que el prejubilado llegue a la edad de jubilación definitiva se convertirán en indefinidos. Siempre que hayan de adoptarse decisiones de este tipo la Empresa deberá tratarlo con el Comité de Empresa y en caso de desacuerdo se trasladará la cuestión a la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO XVII

Igualdad y no discriminación LGTBI

Artículo 38º. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y de oportunidades, 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 todos los ámbitos de las relaciones laborales.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, 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 de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

Para la consecución de estos objetivos se tendrá como referencia al plan de igualdad vigente, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Asimismo, contemplará, el análisis de las siguientes cuestiones: las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

La Comisión Paritaria del presente Convenio, velará por la interpretación de este en materia de igualdad y no discriminación, así como de realizar un seguimiento del Plan de Igualdad, semestralmente con carácter ordinario.

Artículo 39º. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios.



Entre los Principios de Conducta y Actuación de la compañía está el “Respeto a las Personas” cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de “Respeto a la Legalidad” y “Respeto a los Derechos Humanos” que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, 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 sexual y por razón de sexo, 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.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Tanto la compañía como la RLT 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.

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, BOE 23/3/2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes firmantes acuerdan el protocolo que se encuentra desarrollado en el anexo 2.

Artículo 40º. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

A partir del protocolo se han desarrollado unas medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.



Las mencionadas medidas se encuentran en el anexo 3.

Capítulo XVIII. Solución Extrajudicial de Conflictos.

Artículo 41º. Solución de conflictos

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y a la empresa CATELSA CACERES, SA se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42 de 16 de abril de 1998), a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación del convenio colectivo debido a diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven bloqueo de negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses al contar desde el inicio de esta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidas por los artículos 40,41,47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC), con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Empresa, representación sindical y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepando de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al UMAC de Extremadura y a las organizaciones firmantes del mismo.

Cáceres, 27 de mayo de 2025.



ANEXO 1

2023

	Salarios diarios										Salarios mensuales									
	Aprendiz de producción	Operario de producción	Oficial 2ª mantenimiento	Oficial 1º mantenimiento	Ayte. almancen	Almac.	Aux. Admvo	Oficial 2º Admvo.	Oficial 1ª Admvo	Gest/ Técnico Taller	Aux. Laboratorio	Auxiliar Técnico	Ayudante Técnico	Técnico	Jefe Servicio	Jefe de Sección	Jefe Departamento	Director Departamento		
Salario Base	39,40	44,93	39,40	44,93	1374,87	1461,01	1321,38	1449,50	1691,86	1461,00	1374,82	1461,00	1719,97	1909,15	2085,58	1922,37	2282,11	2282,11		
Primer Trienio (3 años)	0,83	0,95	0,83	0,95	29,01	31,20	28,08	30,87	37,55	31,20	29,01	31,20	38,26	43,20	47,51	43,20	52,78	52,78		
Segundo Trienio (6 años)	1,65	1,89	1,65	1,89	58,01	62,40	56,16	61,76	75,08	62,40	58,01	62,40	76,52	86,39	95,03	86,39	105,56	105,56		
Primer quinquenio (11 años)	3,30	3,79	3,30	3,79	116,03	124,79	112,32	123,51	150,17	124,79	116,02	124,79	153,02	172,80	190,05	172,80	211,12	211,12		
Segundo Quinquenio (16 años)	4,97	5,68	4,97	5,68	174,04	187,19	168,48	185,27	225,25	187,19	174,03	187,19	229,54	259,19	285,08	259,19	316,68	316,68		
Tercer Quinquenio (21 años)	6,19	6,91	6,19	6,91	211,34	224,49	205,78	222,56	262,55	224,49	211,33	224,49	266,84	295,41	321,29	295,41	352,88	352,88		
Cuarto Quinquenio (26 años)	7,17	7,89	7,17	7,89	241,18	254,33	235,62	252,40	292,39	254,33	241,16	254,33	296,67	324,38	350,26	324,38	381,86	381,86		
Quinto Quinquenio (31 años)	8,14	8,86	8,14	8,86	271,01	284,16	265,44	282,23	322,23	284,16	271,00	284,16	326,50	353,35	379,22	353,35	410,82	410,82		
Salario Base Antigüedad	16,54	18,95	16,54	18,95	580,14	623,97	561,60	617,55	750,85	623,97	580,10	623,97	765,12	863,98	950,26	863,98	1055,59	1055,59		
Prima de Producción	45,96	87,55	45,96	87,55																
Plus Transporte diario	2,32																			
Plus Mensual Tte.	91,51																			
T1	0,73																			
T2	2,19																			
T3	2,61																			
Nocturnidad 35% s/S.B.	13,79	15,73	13,79	15,73																
Nocturnidad 37% S.B.	14,58	16,62	14,58	16,62																
Fines de Semana	118,57																			
Turno de viernes	20,07																			
Horas Extras	16,08	18,56	16,08	18,56	18,87	20,12	18,24	18,87	20,12	20,12	18,25	18,86	20,12	21,97						



2024

	Salarios mensuales										Salarios diarios								
	Director Departamento	Jefe Departamento	Jefe de Sección	Jefe Servicio	Técnico	Ayudante Técnico	Auxiliar Técnico	Aux. Laboratorio	Gest/Técnico Taller	Oficial 1ª Admvo	Oficial 2º Admvo.	Aux. Admvo	Almac.	Ayte. almacén	Oficial 1º mantenimiento	Oficial 2ª mantenimiento	Operario de producción	Aprendiz de producción	
Salario Base	2367,65	2367,65	1997,84	2165,63	1984,26	1788,75	1523,56	1434,97	1523,56	1760,88	1511,74	1380,02	1523,57	1435,01	46,91	41,23	46,91	41,23	
Primer Trienio (3 años)	54,26	54,26	44,41	48,84	44,41	39,33	32,07	29,82	32,07	38,60	31,74	28,86	32,07	29,82	0,98	0,85	0,98	0,85	
Segundo Trienio (6 años)	108,51	108,51	88,81	97,69	88,81	78,66	64,14	59,64	64,14	77,18	63,49	57,73	64,14	59,64	1,94	1,70	1,94	1,70	
Primer quinquenio (11 años)	217,03	217,03	177,64	195,37	177,64	157,31	128,29	119,26	128,29	154,38	126,97	115,47	128,29	119,28	3,90	3,40	3,90	3,40	
Segundo Quinquenio (16 años)	325,54	325,54	266,45	293,06	266,45	235,97	192,43	178,90	192,43	231,56	190,45	173,20	192,43	178,91	5,84	5,10	5,84	5,10	
Tercer Quinquenio (21 años)	362,77	362,77	303,68	330,28	303,68	274,31	217,24	217,24	230,77	269,90	228,80	211,54	230,77	217,26	7,10	6,36	7,10	6,36	
Cuarto Quinquenio (26 años)	392,55	392,55	333,47	360,07	333,47	304,98	247,92	247,92	261,46	300,57	259,47	242,21	261,46	247,93	8,11	7,37	8,11	7,37	
Quinto Quinquenio (31 años)	422,33	422,33	363,24	389,84	363,24	335,64	278,59	278,59	292,12	331,25	290,13	272,88	292,12	278,60	9,11	8,37	9,11	8,37	
Salario Base Antigüedad	1085,14	1085,14	888,17	976,87	888,17	786,54	596,34	596,34	641,44	771,87	634,84	577,32	641,44	596,39	19,48	17,00	19,48	17,00	
Prima de Producción															90,00	47,24	90,00	47,24	
Plus Transporte diario																			
Plus Mensual Tte.																			
T1																			
T2																			
T3																			
Nocturnidad 35% s/S.B.															16,42	14,43	16,42	14,43	
Nocturnidad 37% S.B.															17,36	15,25	17,36	15,25	
Fines de Semana																			
Turno de viernes																			
Horas Extras															19,08	16,54	19,08	16,54	
Desplazamientos															30,00		30,00		

**ANEXO 2****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS.**

Contenido

1. Declaración de principios en materia de igualdad y no discriminación.
 2. Ámbito de aplicación.
 3. Definiciones.
 4. Estrategias de prevención y cultura empresarial.
 5. Procedimiento de reclamación o denuncia ante casos de acoso.
 6. Proceso de intervención.
 - 6.1. Comité de abordaje del acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - 6.2. Principios rectores y garantías del procedimiento.
 - 6.3. Intervenientes.
 7. Procedimiento de actuación.
 - 7.1. Medidas cautelares.
 - 7.2. Procedimiento preliminar.
 - 7.3. Procedimiento expediente informativo.
 - 7.4. Implementación y cumplimiento efectivo de la sanción..
 - 7.5. Medidas complementarias.
 8. Tipificación de conductas y sanciones.
 - 8.1 Circunstancias agravantes.
 9. Seguimiento y evaluación del protocolo.
 10. Disposiciones finales.
- Anexo I: Glosario mejorado sobre igualdad de género y diversidad sexual.
- Anexo II: LGTBIfobia - Perspectiva Legal y Tipología de Manifestaciones.
- Anexo III. Constitución de la Comisión de Atención al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género..
- Anexo IV. Acta final de firma.



Presentación

Mediante esta declaración Catelsa Cáceres, SA, con CIF: A10005882 y Domicilio social: PI Las Capellanías, calle Molineros, n.º 2.

Convenio de aplicación: Convenio colectivo Catelsa Cáceres, SA.

Se compromete a regular, por medio de este Protocolo, la problemática de conductas LGTBIfóbicas, para salvaguardar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores que puedan enfrentar discriminación por razones de orientación sexual, estableciendo un método que se aplique tanto para informar y sensibilizar como para solucionar las posibles reclamaciones, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Introducción: Manifiesto de la empresa.

El siguiente protocolo representa un paso firme en la materialización de los compromisos asumidos por nuestra empresa en el ámbito de la igualdad de trato y la no discriminación, especialmente enfocado en el Plan de Acción destinado a promover y defender los derechos de las personas LGTBI+.

Este documento no solo reitera nuestra dedicación a la inclusión y diversidad, sino que también se propone fortalecer la lucha contra la LGTBIfobia en el entorno laboral mediante la incorporación de cláusulas específicas de igualdad y no discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Este protocolo se presenta como una extensión y mejora del ya existente Protocolo de Acoso de la Empresa, que aborda no solo el acoso de naturaleza sexual, sino también el acoso por razones de género y laborales. Esta ampliación se convierte en una herramienta valiosa para alcanzar nuestros objetivos, permitiéndonos establecer mecanismos efectivos de prevención ante situaciones de acoso o potencialmente constitutivas de acoso.

Enfatizamos la importancia de la formación y sensibilización de la dirección de la empresa, la representación legal de las personas trabajadoras, así como de toda la plantilla. Además, facilita la incorporación de mecanismos para la denuncia y establece procedimientos claros a seguir.

Reconocemos que la identificación de conductas LGTBIfóbicas es esencial para abordar el problema de manera efectiva. Asimismo, asumimos la responsabilidad de negociar procedimientos transparentes, conocidos, publicitados y compartidos, con el objetivo de erradicar estas conductas.



Este protocolo ha sido concebido para proporcionar a los comités de empresa, a las direcciones de las empresas y a las personas trabajadoras, la herramienta adecuada para prevenir, evitar y sancionar conductas discriminatorias, vejatorias y/o ofensivas.

Nuestra firme convicción es que la empresa debe ser un entorno libre de discriminación en todas sus formas, y esta máxima guía cada una de nuestras acciones y medidas en pro de la igualdad.

1. Declaración de principios en materia de igualdad y no discriminación.

La presente declaración refleja el compromiso inquebrantable de nuestra empresa con los valores fundamentales de la dignidad humana, los derechos inalienables inherentes a cada individuo, el pleno desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral, así como el principio esencial de igualdad y la prohibición de discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social, según establecen los derechos fundamentales consagrados en la Constitución española.

En consonancia con los principios de igualdad y no discriminación, la Unión Europea ha establecido un marco legal para salvaguardar los derechos de las trabajadoras y trabajadores que puedan enfrentar discriminación por razones de orientación sexual. Se subraya la adopción de dos directivas vinculantes para todos los Estados miembros: la Directiva Marco para la Igualdad de Trato en el Empleo (2007/78/CE), que integra la orientación sexual como motivo de no discriminación, y la Directiva relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en el Empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación laboral.

Adicionalmente, el Estatuto de los Trabajadores establece de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de cada persona trabajadora. Esto incluye la protección contra ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

En este contexto, tanto nuestra empresa como la representación legal de la plantilla asumen la responsabilidad de suscribir este protocolo con un compromiso explícito y firme. Este compromiso implica la no tolerancia de prácticas discriminatorias que puedan constituir acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Cualquier conducta de esta índole queda expresamente prohibida en el seno de nuestra organización.

Con el propósito de garantizar un entorno laboral respetuoso con los derechos mencionados, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a abordar con la



máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera surgir. En tales casos, la empresa empleará plenamente sus poderes directivos y disciplinarios para poner fin a dichas conductas y preservar un ambiente laboral inclusivo.

Dado que reconocemos la posibilidad de enfrentar casos de doble acoso, dirigido, por ejemplo, hacia lesbianas, transexuales, o bisexuales, este protocolo está estrechamente vinculado al protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. Ambos protocolos se complementan y, la estructura de las comisiones que emanan de ellos es idéntica, evitando duplicidades y garantizando una respuesta eficaz y coherente ante situaciones de discriminación.

2. Ámbito de aplicación.

1. Alcance Integral.

Las disposiciones contenidas en este protocolo tienen un alcance integral y se aplican a todas las personas vinculadas con CATELSA CACERES S.A, sin importar el tipo de relación jurídica que las una a la organización. Esta aplicación abarca no solo a la plantilla laboral, sino también a cualquier personal que mantenga una relación asimilable y desempeñe sus funciones dentro del ámbito organizativo de la empresa.

2. Empresas colaboradoras.

Asimismo, estas disposiciones se extienden a los trabajadores de empresas subcontratadas por Catelsa Cáceres, SA, en cumplimiento del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Este ámbito de aplicación incluye a aquellos cuyo servicio esté relacionado con la cooperación entre empresas y que se encuentren involucrados en actividades dentro de nuestra organización.

3. Relaciones comerciales.

El alcance de este protocolo se amplía para incluir a aquellas personas que, aunque no formen parte directa de CATELSA CACERES S.A, se relacionan con ella en virtud de su trabajo. Esto engloba a clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo, asegurando un entorno de respeto y no discriminación en todas las interacciones laborales.

4. Notificación a empresas externas.

En situaciones en las que personal ajeno a la empresa se vea implicado, se notificará el incidente a las respectivas empresas correspondientes. Esto permitirá que cada entidad adopte las medidas necesarias según su criterio y políticas internas.



5. Posterioridad de protección.

Adicionalmente, este protocolo proporciona protección a cualquier persona comprendida en los apartados 1 y 2, cuya relación con CATELSA CACERES S.A haya concluido, ya sea bajo cualquier forma jurídica. Aquellos que invoquen este procedimiento tendrán un plazo de tres meses desde la fecha de finalización de dicha relación para acogerse a las medidas contempladas en este documento.

Este enfoque amplio e inclusivo garantiza que los principios de igualdad y no discriminación permeen todas las esferas laborales y relaciones asociadas con nuestra empresa.

3. Definiciones.

Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género.

Se define como cualquier comportamiento dirigido hacia la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona, que tenga como propósito o efecto menoscabar su dignidad, integridad física o psicológica, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Este tipo de conducta se considera discriminatoria.

Discriminación directa.

Se refiere a la situación en la que una persona es, ha sido o puede ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga, debido a su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Discriminación indirecta.

Hace alusión a la situación en la que una disposición, criterio, interpretación o práctica, aparentemente neutros, pueden ocasionar una desventaja particular a personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales en comparación con aquellas que no lo son.

Orden de discriminar.

Cualquier instrucción que implique la discriminación, ya sea de manera directa o indirecta, por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria.

Se refiere al trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de presentar una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, con el propósito de prevenir, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que ha sido sometida.



Tipos de acoso según el sujeto activo:

Acoso descendente.

Situación en la que el autor o la autora, que ocupa una posición jerárquica superior, dirige el acoso hacia una víctima que ostenta una posición subordinada (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente.

Aquí, el autor o la autora, que se encuentra subordinado/a jerárquicamente, perpetra el acoso hacia alguien que ostenta una posición superior (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso Horizontal.

Este tipo de acoso se da cuando tanto el autor o la autora como la víctima no mantienen una relación jerárquica, siendo ambos compañeros/as en el mismo nivel jerárquico (de compañero/a compañero/a).

La empresa se compromete a erradicar cualquier forma de acoso basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, promoviendo un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todas las personas involucradas.

4. Estrategias de prevención y cultura empresarial.

Con el propósito de evitar el acoso y crear un entorno laboral seguro, se implementarán las siguientes medidas proactivas:

Amplia divulgación y comunicación del protocolo.

Se llevará a cabo una extensa difusión del protocolo a toda la plantilla, asegurando que cada empleado lo conozca en detalle. Además, se proporcionará una copia a todo el personal de nueva incorporación, consolidando el compromiso de la empresa con la igualdad y el respeto.

Integración en el programa de formación.

La prevención, intervención y eliminación de casos de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se integrarán en el programa de formación de la empresa. Esto garantizará que todos los trabajadores tengan acceso a información clave para crear un entorno laboral inclusivo.

Participación de la representación de la plantilla.



La representación de la plantilla desempeñará un papel activo, respaldando y fomentando acuerdos de sensibilización para prevenir el acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Su implicación fortalecerá la conciencia colectiva en la empresa.

Cultura de respeto y corrección.

Se promoverá un ambiente de trabajo basado en los valores fundamentales de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo libre de la personalidad. A través de iniciativas de sensibilización, se inculcarán estos principios en todas las personas trabajadoras.

Facilitación de la integración del personal de nuevo ingreso.

Se implementarán acciones para facilitar la integración del personal recién incorporado, asegurando un seguimiento continuo más allá del proceso de acogida inicial. La empresa considerará las circunstancias personales y culturales de cada trabajador/a para fomentar una integración efectiva.

Prohibición de conductas contrarias a los principios establecidos.

Se establece la prohibición de insinuaciones, manifestaciones o cualquier forma de lenguaje que contradiga los principios de igualdad y respeto. Se eliminarán imágenes, carteles o publicidad que contengan visiones LGTBIfóbicas o que inciten a la discriminación.

Acciones inmediatas frente a conductas no admitidas.

Ante la detección de conductas inadmisibles en algún colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá de inmediato al responsable del grupo. Se informará sobre la situación detectada, las obligaciones a respetar y las consecuencias del incumplimiento, activando el protocolo acordado.

Garantía de privacidad en espacios comunes.

Se asegurará la privacidad en todos los espacios públicos, como baños, duchas y vestuarios, para preservar la intimidad y comodidad de todos los empleados, independientemente de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Evaluación periódica y retroalimentación.

Se establecerá un sistema de evaluación periódica para medir la efectividad de las medidas implementadas y recopilar retroalimentación de la plantilla. Esta retroalimentación será clave para adaptar y mejorar continuamente las estrategias de prevención, asegurando un enfoque dinámico y receptivo.



Canales de denuncia confidenciales.

Se pondrán a disposición canales de denuncia confidenciales y accesibles para que los empleados puedan informar sobre posibles casos de acoso. Esta medida busca garantizar la confidencialidad de las denuncias y fomentar un ambiente donde los trabajadores se sientan seguros al reportar incidentes.

Sensibilización continua.

Se llevarán a cabo campañas continuas de sensibilización para mantener la conciencia colectiva sobre la importancia de prevenir el acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Estas campañas podrían incluir eventos, charlas y recursos informativos que refuercen constantemente los valores de igualdad y respeto.

Capacitación de líderes y responsables.

Los líderes y responsables de equipos recibirán capacitación específica sobre la prevención del acoso y la promoción de un entorno inclusivo. Esto les proporcionará las herramientas necesarias para liderar con empatía, abordar situaciones conflictivas y fomentar la diversidad dentro de sus equipos.

Colaboración con organizaciones externas.

La empresa establecerá colaboraciones con organizaciones externas especializadas en igualdad y diversidad para enriquecer sus estrategias de prevención.

Esta colaboración puede incluir asesoramiento, capacitación adicional y participación en eventos que promuevan la inclusión.

Estas medidas consolidan el compromiso de la empresa con un entorno laboral inclusivo, donde se promueve el respeto, la diversidad y la igualdad.

Estos puntos fortalecerán aún más las medidas de prevención, contribuyendo a la creación de un entorno laboral donde la igualdad, el respeto y la diversidad sean valores arraigados.

5. Procedimiento de reclamación o denuncia ante casos de acoso.

Para fortalecer el procedimiento de reclamación o denuncia en situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, se detallan las siguientes pautas:

1. Personas legitimadas para presentar reclamación o denuncia.



Se reconocen como legitimadas para presentar reclamaciones o denuncias:

Quien se considere víctima de acoso.

Quien tenga conocimiento de la perpetración de acoso, requiriendo la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente afectada para proceder.

Organizaciones sindicales con representación en la empresa, con el consentimiento expreso y escrito de la persona afectada.

Quien reciba instrucciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

2. Asistencia a las partes implicadas.

Catelsa Cáceres, SA, garantizará la asistencia adecuada a las partes involucradas en reclamaciones o denuncias de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

3. Forma y formalización de la reclamación o denuncia.

La reclamación deberá realizarse utilizando el canal de denuncias implementado por la empresa.

4. Órgano receptor de la comunicación.

Las comunicaciones deberán dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de Atención al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género.

5. Apoyo médico y psicológico inmediato.

En caso necesario, Catelsa Cáceres, SA, proporcionará de inmediato apoyo médico y psicológico a la víctima, ya sea mediante recursos internos o externos.

Estas medidas refuerzan la importancia de un proceso transparente y respaldado, garantizando la protección y asistencia a las personas afectadas por situaciones de acoso.

Este enfoque busca consolidar un entorno donde la denuncia sea accesible y donde se proporcione apoyo integral a quienes lo necesiten

Otras medidas que podrán ser contempladas, dentro de este punto, son:

Sensibilización continua sobre el procedimiento.



Se llevarán a cabo programas de sensibilización regulares para informar a la plantilla sobre el procedimiento de reclamación o denuncia en casos de acoso. Esto asegurará que los empleados estén plenamente conscientes de los pasos a seguir y se sentirán más empoderados para reportar cualquier incidente.

Formación específica para los miembros de la Comisión.

Los miembros de la Comisión de Atención al Acoso recibirán formación específica sobre la gestión de casos de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Esto garantizará un enfoque experto y sensible en el manejo de las reclamaciones, proporcionando un ambiente de confianza y comprensión.

Evaluación periódica del procedimiento.

Se establecerá un proceso de evaluación periódica del procedimiento de reclamación o denuncia para identificar posibles mejoras. La empresa se compromete a revisar y actualizar continuamente el protocolo para adaptarse a las necesidades cambiantes y garantizar su eficacia a lo largo del tiempo.

Protección contra represalias.

Se implementarán medidas para salvaguardar a las personas que presenten denuncias de acoso contra posibles represalias. La empresa se compromete a crear un entorno seguro donde aquellos que informen sobre incidentes se sientan protegidos y respaldados.

6. Proceso de intervención

6.1. Comité de Abordaje del Acoso por Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género.

a) Composición: El Comité de Abordaje del Acoso por Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género deberá integrarse por un máximo de cuatro miembros, seleccionados equitativamente de entre los participantes de la Comisión de Igualdad, manteniendo la paridad entre la representación de la empresa y el personal. Asimismo, se designará, de manera paritaria, el mismo número de suplentes.

En circunstancias en las cuales la constitución del Comité de Abordaje resulte inviable por falta de personal o inexistencia de la Comisión de Igualdad, la empresa y la representación legal del personal, de manera equitativa, podrán designar a otras personas como miembros del Comité. La condición indispensable para su designación



será contar con formación en igualdad, especialmente en el tratamiento, prevención y actuación ante el acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- b) Formación: Será requisito esencial para formar parte del Comité de Abordaje del Acoso por Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género (titular y/o suplente) poseer capacitación, con un mínimo de diez horas presenciales, en materia de igualdad y, específicamente, en lo relativo al tratamiento, la prevención y la intervención frente al acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- c) Incompatibilidades: En caso de que cualquier persona involucrada en un procedimiento específico (denunciante-denunciado/a) mantenga una relación de parentesco, afinidad, consanguinidad, amistad o enemistad con algún miembro del Comité de Abordaje del Acoso por Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género, o esté adscrito/a al mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente descalificado para participar en dicho procedimiento y será sustituido por el miembro suplente previamente designado.

Si algún integrante del Comité es denunciante o denunciado/a, quedará impedido/a para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución completa de su propio caso.

La incompatibilidad de un miembro del Comité para actuar en un procedimiento específico podrá ser alegada por el propio miembro, cualquier otro miembro del Comité o cualquiera de las partes involucradas en el proceso.

En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio/Comisión de Igualdad resolverá, después de escuchar a las partes, de acuerdo con su criterio más acertado.

d) Funciones del Comité:

- Brindar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recepcionar todas las denuncias por acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Realizar la investigación de las denuncias conforme a lo establecido en este protocolo, para lo cual deberá contar con los recursos proporcionados por la empresa y tener acceso a toda la información relacionada con el caso. Además, se garantizará



el acceso libre a todas las dependencias del centro, y la plantilla colaborará en la medida requerida por el Comité.

- Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas cautelares que considere necesarias.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el presunto acoso investigado, que incluirá los medios de prueba, posibles agravantes o atenuantes y, de ser necesario, la propuesta de acciones disciplinarias dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar la efectiva aplicación de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Garantizar el cumplimiento de las garantías contempladas en este protocolo.
- Cualquier otra función derivada de la naturaleza de sus responsabilidades y de lo establecido en este protocolo.

6.2. Principios rectores y garantías del procedimiento.

- a) Respeto y protección a las personas: Es imperativo proceder con la discreción adecuada para salvaguardar la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todas las actuaciones o diligencias deben llevarse a cabo con la mayor prudencia y el respeto necesario hacia todas las partes involucradas, evitando en todo momento cualquier trato desfavorable por motivo alguno. Aquellas personas que lo requieran tienen el derecho de ser asistidas por representantes o asesores a lo largo de todo el procedimiento.
- b) Confidencialidad: Todas las personas involucradas en el proceso deben cumplir con la obligación de mantener estricta confidencialidad y reserva, absteniéndose de transmitir o divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe comunicar explícitamente a todas las partes involucradas la obligación de confidencialidad.
- c) Diligencia y agilidad: La investigación y resolución de las conductas denunciadas deben llevarse a cabo sin demoras indebidas, asegurando que el procedimiento se complete en el menor tiempo posible, siempre respetando las garantías adecuadas.
- d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes involucradas deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.



- e) Restitución de las víctimas: En caso de que el acoso haya resultado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa está obligada a restituirla en las mismas condiciones, si así lo solicita la víctima.
- f) Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa debe tomar medidas, ya sea de oficio o a solicitud de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o de la víctima misma, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados. Estas medidas pueden incluir asistencia psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su pleno restablecimiento. Cualquier medida adoptada en este sentido debe contar con el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión para su registro en el expediente del caso.
- g) Prohibición de represalias: Se prohíben explícitamente las represalias contra aquellas personas que presenten una denuncia, actúen como testigos o colaboren en la investigación del acoso.
- h) Garantías jurídicas: Concluido el procedimiento y acreditada la existencia de acoso, la empresa tiene la responsabilidad de brindar asistencia jurídica a la víctima en caso de que la persona acosadora inicie acciones judiciales contra ella o contra otros empleados que hayan participado en el proceso.
- i) Seguro: La dirección de la empresa debe establecer una garantía mediante una póliza de seguro que cubra la eventual responsabilidad civil de las personas que integran la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

6.3. Intervinientes.

En el desarrollo de este procedimiento, se identifican las siguientes partes involucradas:

La persona denunciante, quien, al tener conocimiento de los hechos, presenta formalmente la denuncia.

La víctima, que puede o no coincidir con la persona denunciante y ha experimentado o está experimentando la conducta de acoso.

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, establecida como el órgano encargado de atender y llevar a cabo la investigación de la denuncia, así como proponer medidas correspondientes.

La dirección de la empresa, responsable de adoptar las medidas mencionadas.



7. Procedimiento de actuación.

Se establecen dos procedimientos disponibles para las personas que presentan denuncias, sin perjuicio de que la víctima pueda recurrir a vías administrativas, judiciales u otras que considere oportunas.

7.1. Medidas cautelares.

En casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de Atención al Acoso debe solicitar cautelarmente, hasta la conclusión del procedimiento (ya sea informal o formal), la separación de la víctima y la presunta persona acosadora. Además, se deben implementar otras medidas cautelares, como reorganización del tiempo de trabajo o cambio de oficina, que sean consideradas apropiadas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas no deben perjudicar ni menoscabar las condiciones de trabajo de la víctima, incluyendo aspectos salariales.

En situaciones donde la medida cautelar implica la separación de la víctima y el agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, la decisión de llevar a cabo dicho traslado recaerá en la víctima. El Departamento debe facilitar el proceso de traslado de manera expedita, ya sea realizado por la víctima o la presunta persona agresora.

7.2. Procedimiento preliminar.

Si la persona denunciante lo considera apropiado, se puede buscar una solución informal al problema en una primera instancia. Incluso podría ser suficiente comunicar a la persona que exhibe el comportamiento no deseado que este es inaceptable, ofensivo, o que interfiere en el entorno laboral.

La persona denunciante puede comunicar el problema, de forma oral o escrita, a cualquier miembro de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que actuará como asesor/a.

En esta fase inicial, el asesor/a informará y asesorará a la persona denunciante sobre sus derechos y las opciones disponibles, así como propondrá a la dirección de la empresa la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares cuando las circunstancias lo requieran.

Tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada tienen derecho a ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las etapas del procedimiento.



Si la persona denunciante difiere de la persona afectada por la situación de acoso, esta última debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada.

Una vez ratificada la denuncia, si es el caso, el asesor/a tiene dos días laborables para entrevistarse primero con la persona afectada y luego con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, se le informará de que su comportamiento es inaceptable y contraviene las normas de la empresa.

El objetivo final de este procedimiento es poner fin a las acciones constitutivas de acoso y encontrar una solución para ambas partes.

En un plazo máximo de siete días laborables desde la recepción de la denuncia, el asesor/a debe concluir el procedimiento redactando un acta con las conclusiones alcanzadas, las cuales pueden ser:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, de ser necesario, adopción de las medidas correspondientes.
- Falta de acuerdo: la fase informal se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

Las copias del acta se entregan a la persona denunciante, la persona afectada (si difiere de la denunciante), la persona denunciada, la dirección de la empresa, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y, si corresponde, a la Comisión de Igualdad.

Si la solución propuesta no satisface a la persona denunciante o si no se cumple, esta puede presentar una denuncia a través del procedimiento formal

7.3. Procedimiento expediente informativo.

En el caso de que el procedimiento informal no arroje resultados satisfactorios o si la persona denunciante considera que, debido a la gravedad de los hechos, no es adecuado un enfoque informal, se procederá a iniciar el procedimiento formal.

Este proceso se inicia mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. El escrito debe contener el nombre completo de la persona denunciante, los de la persona afectada (en caso de no coincidir con la denunciante) y los de la persona denunciada. Además, se deben detallar los hechos, fechas, duración, frecuencia, lugares de ocurrencia y las pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).



Una vez recibida la denuncia, la Comisión tiene un plazo máximo de dos días hábiles para reunirse y comenzar las investigaciones preliminares. Durante esta fase, la Comisión seguirá estas pautas:

- Reevaluar la necesidad de adoptar medidas cautelares, como la separación de las partes involucradas mientras se lleva a cabo la instrucción. Se comunicará esta necesidad a la dirección de la empresa para que, si lo considera apropiado, implemente dichas medidas cautelares.
- Recopilar toda la información relevante sobre el entorno de las partes involucradas.
- Identificar a las personas que deben ser entrevistadas, dando prioridad a las sugerencias de la persona afectada y la persona denunciada.
- Realizar entrevistas, obteniendo el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la instrucción del procedimiento. Informar a las personas entrevistadas sobre la confidencialidad de la información y advertirles que todo lo declarado es confidencial.
- Redactar actas de reuniones y entrevistas, asegurando la confidencialidad y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por los participantes, quedarán en posesión de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Determinar las pruebas a presentar, establecer el método para obtenerlas y llevar a cabo las pruebas identificadas, asegurando su custodia adecuada.
- De acuerdo con el artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se aplicará la "inversión de la carga de la prueba" si la parte denunciante presenta indicios suficientes de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este caso, corresponde a la parte denunciada demostrar la ausencia de discriminación, proporcionando una justificación objetiva y razonable, respaldada adecuadamente, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Una vez concluida la instrucción, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género redactará un informe sobre el presunto acoso investigado. Este informe incluirá conclusiones, circunstancias agravantes o atenuantes observadas, y solicitará a la Dirección de la empresa que adopte las siguientes medidas:



- Medidas disciplinarias contra la persona acosadora, especificando la infracción identificada, la sanción y su graduación. Si no se propone el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán medidas para evitar la convivencia laboral de la víctima y la persona agresora, permitiendo a la víctima la opción de permanecer en su lugar de trabajo o solicitar un traslado sin menoscabo en sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente si se determina que los hechos no constituyen acoso según los tipos definidos en este protocolo. Si se cierra el expediente con una declaración explícita sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar un traslado de oficina o departamento sin perjuicio en sus condiciones laborales.

Las copias del informe se entregarán a la persona denunciante, la persona afectada (si es diferente de la denunciante), la persona denunciada, la dirección de la empresa, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y, en caso necesario, a la Comisión de Igualdad.

Tanto la fase de instrucción como la elaboración del informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tienen un límite temporal máximo de quince días hábiles.

7.4. Implementación y cumplimiento efectivo de la sanción.

Una vez que se haya cerrado el expediente, la comisión de atención deberá realizar un seguimiento en un plazo máximo de 30 días naturales, respecto a los acuerdos tomados y el cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Se elaborará un acta a partir de los resultados de este seguimiento, el cual incluirá las medidas a tomar en caso de que los hechos que dieron lugar al procedimiento continúen, así como el análisis de la implementación de las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se entregará a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

7.5. Medidas complementarias.

Si se confirma la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género puede proponer la adopción de medidas adicionales, tales como:



- Brindar apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificar condiciones laborales, previa autorización de la persona acosada, para favorecer su recuperación.
- Implementar medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiterar los estándares éticos y morales de la empresa.

8. Tipificación de conductas y sanciones.

Se catalogará como falta leve:

El empleo de un lenguaje potencialmente ofensivo o discriminatorio debido a la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Se catalogará como falta grave:

La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBI+.

Las conductas relacionadas con el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores. Pudiendo llegar a ser calificada como muy grave, dependiendo de las circunstancias específicas de cada caso.

Se catalogará como falta muy grave:

La divulgación no autorizada de información confidencial sobre permisos para intervenciones quirúrgicas de reasignación sexual.

Las represalias contra aquellos que presenten quejas o denuncias internas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como contra aquellos que colaboren en la investigación.

Las sanciones correspondientes serán las establecidas en el Convenio Colectivo o normativa superior vigente en cada momento, para las faltas leves, graves y muy graves.

8.1 Circunstancias agravantes.

Con el fin de evaluar la gravedad de los hechos y determinar las posibles sanciones, se considerarán como circunstancias agravantes:

Reincidencia por parte de la persona denunciada en actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.



Que la víctima tenga alguna discapacidad física, psíquica o sensorial.

Que la víctima sufra alteraciones psicológicas graves, debidamente acreditadas médicamente.

Si la víctima está en período de prueba o tiene un contrato formativo, en prácticas o temporal.

Ocurrencia del acoso durante el proceso de selección de personal.

Ejercicio de presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el propósito de obstaculizar la investigación.

Acoso descendente.

Orden expresa para llevar a cabo el acoso.

Período de elecciones para la representación legal de la plantilla.

9. Seguimiento y evaluación del protocolo.

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género llevará a cabo un seguimiento del presente protocolo, realizando las siguientes funciones:

Realizará reuniones anuales para revisar las denuncias de acoso y elaborará un informe conjunto de sus acciones. Este informe será entregado a la dirección de la empresa, a la Comisión de Igualdad y, si es el caso, a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT). El contenido del informe se divulgará entre la totalidad de la plantilla, respetando la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo, ajustándolo según sea necesario.

10. Disposiciones finales.

Primera. Las regulaciones y procedimientos establecidos en este protocolo no excluyen la posibilidad de promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales correspondientes en cada momento.

Segunda. La dirección de recursos humanos y la representación legal y sindical de la plantilla proporcionarán información y asesoramiento a las personas trabajadoras que lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los métodos de resolución relacionados con el acoso.



Tercera. La empresa dispone de un Canal de Denuncias, encontrándose en <https://catelsa.canaldetransparencia.com/>, para que todos los trabajadores/as puedan poner sus denuncias a disposición de las personas responsables del procedimiento, siendo este el canal de comunicación e información a utilizar.

Cuarta. El contenido de este protocolo es de cumplimiento obligatorio y entra en vigor con la firma del Acta Final de Firma. Se establece una vigencia de 4 años desde su firma, comprometiéndose a revisar su funcionamiento al final de este período.

Anexo I. Glosario Mejorado sobre Igualdad de Género y Diversidad Sexual.

Sexo biológico: Se refiere a los caracteres primarios y secundarios que determinan la clasificación de una persona como hombre o mujer, como los testículos, ovarios, barba y pechos.

Intersexual: Persona que presenta caracteres sexuales de ambos sexos, siendo parte de la diversidad biológica humana.

Identidad de género (e identidad sexual): La consideración personal como hombre, mujer o ambos, resultado del proceso global de sexualización. Puede ser dinámica y variar, y no siempre coincide con la percepción de los demás.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a través de conductas, vestimenta, peinados, voz, intereses, o afinidades.

Orientación sexual: Hace referencia al objeto del deseo sexual de una persona.

Rol de género: Construcción social que define las expectativas y comportamientos asociados a ser hombre o mujer en la sociedad, transmitidos culturalmente y sujetos a variación histórica y cultural.

Prácticas sexuales: Preferencias individuales en las prácticas durante una relación sexual, no determinadas por roles de género ni orientación sexual.

Androcentrismo: Concepción del mundo desde una perspectiva masculina, valorando lo masculino y subestimando lo femenino en la sociedad.

LGTBI: Acrónimo para referirse a colectivamente a las personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

Homosexualidad: Orientación sexual hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: Orientación sexual hacia personas de sexo opuesto.



Bisexualidad: Orientación sexual hacia personas de más de un género y/o sexo, con variaciones en el nivel e intensidad de atracción.

Pansexualidad: Orientación sexual que se centra en la atracción hacia personas independientemente de su género o sexualidad.

Gay: Hombre homosexual.

Lesbiana: Mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Relaciones eróticas entre personas del mismo sexo, realizadas por individuos homosexuales, bisexuales o incluso heterosexuales.

Conductas o prácticas heterosexuales: Relaciones eróticas entre personas de distinto sexo, realizadas por individuos heterosexuales, bisexuales o incluso homosexuales.

Transexual: Persona cuya identidad sexual difiere de la asignada por sus genitales o estructuras sexuales, pudiendo recurrir a tratamientos médicos para alinearse con su identidad.

Transgénero: Persona cuya identidad sexual no coincide con su género asignado al nacer, sin necesidad de intervenciones quirúrgicas o hormonales.

Travesti: Persona que se identifica o disfruta vistiéndose como el género opuesto, sin implicar una orientación específica de deseo sexual.

Transformista: Persona que se viste como el género opuesto por motivos profesionales, sin implicar una orientación específica de deseo sexual.

Trans: Término global que abarca diversas identidades de género y sexo que no se adhieren a las categorías binarias tradicionales.

Cissexual o cisgénero: Persona cuya identidad sexual coincide con su género asignado al nacer.

Proceso de transición: Proceso personal de autoafirmación de la identidad de género, buscando la adaptación progresiva a la identidad sentida, sin utilizar el término "cambio de sexo".

Afeminado o tener pluma: Hombre con rasgos externos considerados socialmente femeninos, sin implicar una relación con la orientación sexual.

Marimacho: Mujer con rasgos externos considerados socialmente masculinos, sin implicar una relación con la orientación sexual.



Salir del armario: Revelar públicamente la orientación sexual o identidad de género, a menudo marcado por el temor al rechazo.

Queer: Autodefinición política/sexual para quienes no se ajustan a las expectativas sexuales mayoritarias.

Acoso laboral: Exposición a conductas de Violencia Psicológica reiterada con el propósito de crear un entorno hostil o humillante en el ámbito laboral.

Mobbing: Sinónimo de acoso laboral.

Discriminación por asociación: Discriminación hacia una persona debido a su relación con alguien del colectivo LGBTI.

Discriminación por error: Discriminación hacia una persona debido a una percepción errónea de su orientación sexual o identidad de género.

Discriminación múltiple: Situación en la que una persona LGBTI sufre formas agravadas de discriminación debido a pertenecer a otros grupos también discriminados.

Victimización secundaria: Maltrato adicional hacia personas LGBTI como consecuencia de intervenciones deficientes de organismos responsables o acciones de otros agentes implicados.

Anexo II. LGTBIfobia - Perspectiva Legal y Tipología de Manifestaciones.

La LGTBIfobia, en su diversidad de manifestaciones, constituye un fenómeno que afecta a la integridad y derechos fundamentales de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales.

A continuación, se proporciona una ampliación y mejora del glosario, con especial énfasis en aspectos legales y clasificaciones de las formas de LGTBIfobia:

Heterosexismo (o heteronormatividad): Presunción no cuestionada de que la heterosexualidad es la norma, lo que puede conducir a la consideración de otras orientaciones sexuales como "anormalmente diferentes". Esta actitud es una forma de violencia simbólica con implicaciones discriminatorias.

Homofobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación hacia personas homosexuales, bisexuales, transexuales e intersexuales. Puede manifestarse de manera patológica y violenta, y está vinculada a la cultura patriarcal dominante.

Lesbofobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación hacia el lesbianismo o las mujeres lesbianas. Incluye actitudes de rechazo e irracionalidad hacia las mujeres lesbianas.



Bifobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación hacia la bisexualidad o las personas bisexuales.

Transfobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación hacia la transexualidad o las personas trans.

Intersexualfobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación hacia la intersexualidad o las personas intersexuales.

Plumofobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o que expresan rasgos considerados socialmente femeninos. Esta forma de discriminación puede estar relacionada con estereotipos de género.

Monosexismo: Creencia errónea de que todas las personas son exclusivamente homosexuales o heterosexuales, constituyendo una actitud bifóbica.

La LGTBIfobia abarca diversas intensidades, desde actitudes de indiferencia hasta manifestaciones agresivas que incluyen violencia física y verbal. A nivel legal, se distinguen diferentes formas de LGTBIfobia:

LGTBIfobia Cognitiva: Creencias que presentan a las personas LGTBI+ como antinaturales o inferiores, reflejando prejuicios y estigmatización.

LGTBIfobia Afectiva: Sentimientos de rechazo hacia las personas LGTBI+, manifestándose en incomodidad frente al contacto físico o muestras de afecto entre personas LGTBI+.

LGTBIfobia Liberal: Permite la diversidad sexual en el ámbito privado, pero no acepta su expresión en espacios públicos.

LGTBIfobia Conductual: Comportamientos hacia personas LGTBI+ que pueden variar desde chistes inapropiados hasta agresiones físicas graves.

Además, se puede clasificar la LGTBIfobia como externalizada, manifestada en conductas verbales y físicas, e internalizada, reflejada en la asimilación de conductas negativas debido a la educación heteronormativa.

LGTBIfobia en el ámbito laboral:

En el entorno laboral, la LGTBIfobia puede manifestarse a través de despidos basados en orientación sexual, identidad de género o expresión de género. También puede presentarse como presión mediante mobbing para que las personas LGTBI+ abandonen la empresa. La falta de acondicionamiento de espacios para la privacidad de personas trans y la publicación de información innecesaria en censos laborales son ejemplos adicionales de discriminación laboral.



La injuria, tanto directa como indirecta, sigue siendo la forma más común de expresión de LGTBIfobia, afectando la autoestima y generando un ambiente hostil. La lucha contra la LGTBIfobia debe abordarse desde una perspectiva legal integral que promueva la igualdad y protección de derechos fundamentales.

Anexo III. Constitución de la Comisión de Atención al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género.

En el centro: Catelsa Cáceres.

De la localidad de: Cáceres.

Con domicilio social en: PI Las Capellanías, calle Molineros, n.º 2.

Se reúnen los abajo firmantes, en Cáceres y a día 23 de mayo del 2025, en el contexto de la aplicación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género,

Acuerdan:

1. Constituir la Comisión de Atención al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género, cuyo propósito será asumir, conforme al Protocolo, el cumplimiento de las siguientes funciones:

La recepción y revisión de toda la documentación aportada en la fase de notificación.

La realización de la investigación necesaria sobre los hechos indicados como sobre las supuestas personas implicadas, para la recopilación exhaustiva de información.

Valoración y redacción de informe, para la puesta en marcha, o no, del Plan de intervención:

Adopción de medidas cautelares y/o disciplinarias.

Seguimiento y control de los casos, así como de las posibles sanciones impuestas.

Recomendación de acciones para trabajar la diversidad afectivo-sexual, identidad sexual y expresión de género.

2. Nombrar a las siguientes personas como integrantes de la Comisión LGTBI+:

Por parte de la empresa:

Félix Antonio Domínguez Entonado.

María Luisa Niso Hurtado.



Por parte de los trabajadores:

Aránzazu Fatela Rodríguez.

Juan Carlos Plata Blanco.

Isabel Marqueño Iglesias.

Anexo IV. Acta Final de Firma.

Por una parte, la empresa Catelsa Cáceres, SA, representada en este acto por Jorge Juan Gutiérrez Rosado, en calidad de Representante legal de la empresa, con domicilio social en PI Las Capellanías, calle Molineros, n.º 2, y en adelante denominado "La Empresa".

Por otra parte, los miembros de la Comisión LGTBI+, en representación de los Trabajadores, Juan Carlos Plata Blanco, Isabel Marqueño Iglesias y Aránzazu Fatela Rodríguez, y, en representación de la Empresa, Félix Antonio Domínguez Entonado y María Luisa Niso Hurtado, en adelante denominada "Comisión LGTBI+".

Las partes, reconocen la importancia de promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad sexual y de género y se comprometen a apoyar activamente las iniciativas propuestas para la implementación del presente Protocolo LGTBI+ en el ámbito laboral de la empresa.

Además, la Comisión se compromete a colaborar estrechamente con La Empresa en la difusión y cumplimiento del Protocolo LGTBI+, con el objetivo de fomentar la igualdad de trato y oportunidades para las personas LGTBI+ dentro de la empresa.

Por lo tanto, las partes acuerdan la aprobación e implantación del presente Protocolo LGTBI+.

Firmas.

Por parte de la empresa:

Félix Antonio Domínguez Entonado.

María Luisa Niso Hurtado.

Por parte de los trabajadores:

Aránzazu Fatela Rodríguez.

Juan Carlos Plata Blanco.

Isabel Marqueño Iglesias.

Cáceres, 27 de mayo de 2025.



ANEXO 3

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI.

1. Nuevas incorporaciones.

Los criterios que se utilizarán en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

Así mismo se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

2. Ascensos.

Los criterios que se utilizarán en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

3. Clasificación por categorías y grupos profesionales.

Las empresas, a través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio, garantizarán que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

4. Régimen disciplinario.

Las medidas se encuentran definidas en el artículo 26, puntos 16, 17 y 18 de este convenio

5. Formación.



La empresa integrará en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

6. Igualdad de trato

La compañía asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato indicados en el artículo 38 de este convenio, así como la legislación vigente que pueda no estar detallada en el texto.

7. Plan de igualdad

La compañía dispone de un plan de igualdad, adecuado a la legislación y avalado por empresa y RLT.

