

**MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:**

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y

experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

**ROLES DE GÉNERO:**

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

**SEGREGACIÓN VERTICAL:**

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL:**

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

**VIOLENCIA DE GÉNERO:**

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

NÚMERO 5.005

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

**ANUNCIO**

Resolución de 3 de noviembre de 2020, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Idento Marketing y Desarrollo Web S.L.U.,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA IDENTO MARKETING Y DESARROLLO WEB S.L.U., (con código de convenio nº 18100682012015), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 27 de octubre de 2020 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y

demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 9 de noviembre de 2020.- Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez

**CONVENIO COLECTIVO IDENTO MARKETING Y DESARROLLO WEB S.L.U.**

Este nuevo convenio se formaliza tras la reciente finalización de elecciones a representante de los trabajadores, promovida por los propios trabajadores. Son los propios trabajadores, a través de su representante y otro trabajador mas, quienes determinan una de las dos partes que conciertan este convenio. Por parte de la empresa, es el administrador junto con otro socio trabajador quienes determinan la otra parte restante que concierta este convenio colectivo propio de empresa. Estas personas son:

- Por parte de los trabajadores

Lidia Rodríguez García con DNI 14630300T (Representante de los Trabajadores)

- Por parte de la empresa

Baldomero López-Mezquita Torres 74674264A (socio administrador)

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio tiene la categoría de Convenio Colectivo propio de empresa y afectará únicamente a las relaciones laborales entre la empresa Convenio Colectivo Idento Marketing y Desarrollo Web S.L.U. B18893578 y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de la provincia de Granada.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, será de aplicación a todos los trabajadores que desarrollen su actividad profesional en el centro de trabajo que la empresa Convenio Colectivo Idento Marketing y Desarrollo Web S.L.U. tenga establecido Granada, así como a los trabajadores que desarrollen su actividad fuera del centro de trabajo, ya sea desde sus domicilios particulares o desde oficinas o locales habilitados a tal fin, que existan o pudieran existir.

Artículo 3. Ámbito personal.

1. El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a la empresa Convenio Colectivo Idento Marketing y Desarrollo Web S.L.U.

2. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1. a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de 5 años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del contenido del Convenio, una vez registrado, para los trabajadores en activo en la fecha de registro y para los que se incorporen a las empresas con posterioridad a la misma, prorrogándose, tras 5 años, quinquenalmente por tácita aceptación y en sus propios términos.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

La denuncia del presente Convenio, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, deberá realizarse en los 3 meses anteriores a la finalización del quinquenio.

La denuncia del Convenio, por cualquiera de las partes, se comunicará de forma expresa y por escrito a la Comisión Paritaria de este Convenio y se inscribirá en el registro de la autoridad laboral competente con un mínimo de un mes de antelación a su fecha de vencimiento inicial. La parte que formule la denuncia del Convenio Colectivo deberá acompañar a dicha denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenido a tratar mediante la revisión solicitada.

Una vez agotado el tiempo máximo de duración prevista, independientemente de que se proceda a su denuncia, hasta que no se firme un nuevo Convenio Colectivo se mantendrá vigente el contenido normativo del presente Texto.

No obstante, transcurrido un año desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo Convenio o dictado un laudo arbitral, este perderá su vigencia, salvo pacto en contrario, y se aplicará el Convenio Colectivo de ámbito superior.

En el caso que esto último sucediese, se mantendrían en todo caso las tablas salariales y la jornada vigente.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad del contenido, que deberá ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. Compensación. Absorción.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

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

Las condiciones resultantes de este Convenio Colectivo absorberán cualesquiera otras que, por disposición legal, reglamentaria o pactada, pueden establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

No obstante, si en el momento de la firma del Convenio Colectivo la empresa tuviese reconocido por escrito mejoras a sus trabajadores, que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen las que resulten por aplicación del Convenio Colectivo, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el trabajador no se vea perjudicado por la compensación o absorción que pudiera producirse.

Artículo 8. Comisión mixta paritaria.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Mixta Paritaria compuesta por un máximo de seis miembros; tres representantes de la parte social, y tres de la parte empresarial.

Los acuerdos de la Comisión sobre interpretación del presente Convenio se adoptarán en todo caso por unanimidad y tendrá la misma eficacia que el resto del Convenio pactado.

La Comisión Paritaria se podrá reunir dos veces al año y sus funciones serán las siguientes.

Funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

3. A instancias de alguna de las partes, mediar y / o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4. Finalizado sin acuerdo un período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo o de inaplicación de su régimen salarial, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciase en el plazo indicado, las partes recurrirán a los procedimientos no judiciales o de solución extrajudicial previsto en este caso SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales).

5. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento:

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado y, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Las cuestiones que, en el marco de sus competencias, se promuevan a la Comisión paritaria habrán de formularse, por escrito, debiendo contener como mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formula a la Comisión.
- d) Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios, para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente, para una mejor y más completa información del asunto.

La Comisión paritaria, recibiendo el escrito o, en su caso completada la información o documentación pertinente dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles, para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo. 9. Cláusulas de inaplicación del convenio.

1. En los casos y por los cauces previstos en el artículo 82.3 del ET se podrán inaplicar las condiciones de trabajo establecidas en este convenio. 2. La comisión paritaria será informada de los acuerdos adoptados en esta materia. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación

de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. 3. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. La Comisión Paritaria podrá requerir cuantos documentos y antecedentes estime oportuno a las partes, resolviendo por unanimidad lo que estime procedente. 4. Cuando la comisión paritaria no alcance un acuerdo por unanimidad, las partes deberán acudir al SERCLA para dirimir las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas. 5. Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y ni la comisión paritaria ni en el SERCLA se hubiesen podido resolver las discrepancias, cualquiera de las partes podrá someter la misma al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Artículo 10. Promoción profesional de los trabajadores. Ascensos.

Con el objetivo de facilitar el desarrollo profesional del personal, salvaguardando el derecho a la igualdad de oportunidades y manteniendo como principio inspirador la no discriminación por edad, sexo o cualquier otro motivo, la empresa adquiere el compromiso de dar preferencia a la selección interna, siempre que sea posible, antes de recurrir al reclutamiento externo.

Todos aquellos procesos de coberturas de vacantes deberán optar preferentemente a la promoción interna siempre que no se den alguna de las siguientes circunstancias extraordinarias:

- \* La designación de puestos de confianza.
- \* Puestos que han de ser cubiertos con especial urgencia.
- \* Falta de personal entre la plantilla que cumpla con los requisitos requeridos en el puesto.
- \* Otras circunstancias debidamente justificadas.

Si la Dirección de la empresa lo estima conveniente, en el caso de producirse una vacante o creación de algún puesto dentro de la Organización, se transmitirá e informará a todos los componentes de la misma o del Departamento correspondiente, de la posibilidad de optar a dicho puesto de trabajo de forma voluntaria.

Procedimiento:

Comunicación. Será el Departamento de Recursos Humanos el encargado de realizar la comunicación del puesto a cubrir, mediante el envío de un correo electrónico a todo el personal de la empresa, realizando además la correspondiente publicación en el tablón de anuncios.

Plazos y Candidaturas. El plazo de presentación de candidaturas será de dos días laborales, a contar a partir del siguiente de su publicación. Los candidatos deberán presentar sus candidaturas al Departamento de Recursos Humanos por correo electrónico.

El citado Departamento junto con el responsable del Departamento correspondiente, realizará una entrevista personal a cada uno de los aspirantes al puesto, siempre que reúna los requisitos marcados para ese puesto.

Una vez finalizadas las entrevistas, el departamento de Recursos Humanos, elaborará un informe con cada

uno de los aspirantes al puesto e informará de los resultados a cada candidato.

Requisitos. Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

Será necesario superar las pruebas exigidas.

Artículo 11. Organización del trabajo.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los Comités de empresa o, en su caso, Delegados de Personal, tendrán las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

Artículo 12. Bolsa de estudios

Todos los trabajadores podrán solicitar a la empresa recibir cursos de formación con cargo al fondo de la Fundación Tripartita. La empresa valorará positivamente cualquier plan de formación sugerido por el trabajador, siempre que esté relacionado con la actividad de la empresa.

Artículo 13. Clasificación profesional

El presente artículo se refiere a la descripción de puestos de trabajo para la empresa IDENTO. Para la descripción de los mismos, se elaborará en primer lugar el organigrama de la empresa en el que se observará cuáles son los diferentes puestos y los responsables para cada uno de ellos. A continuación se realizará una descripción de las funciones de cada puesto.

La empresa establece planes de carrera con sus empleados con el objetivo de que puedan desarrollarse profesionalmente y personalmente, facilitándole las opciones para que puedan promocionar mediante la consecución de objetivos. El plan de carrera es un documento que la empresa realizara de forma homogénea con todos los empleados que tengan la misma clasificación profesional al inicio de su contratación. El motivo de que exista un plan de carrera idéntico para todos los puestos de trabajo homogéneos es para promover el valor de la igualdad entre los trabajadores. Se pretende que haya unas pautas o criterios de examen completamente objetivos y que sean estos quienes deban determinar el salario variable del trabajador.

El plan de carrera está sujeto a la coyuntura empresarial del momento, tanto para el ascenso de categoría de puestos de trabajo como para la remuneración económica por objetivos.

Descripción de puestos

1 Personal Departamento de Administración

1.1 Administrativo

Es aquel personal que bajo la supervisión directa del Jefe de Administración y Gerencia se encargan de la construcción y llevanza de la contabilidad de la empresa, emisión de facturas, seguimiento de cobros, ges-

tión de la documentación interna de la empresa y con los clientes, control de cuentas bancarias y de informar al Jefe de Administración y Gerencia ante cualquier incidencia.

2 Personal Departamento Comercial

2.1 Comercial

Estará bajo la supervisión del Director Comercial. Su labor consistirá en la gestión comercial de clientes mediante la captación de nuevos clientes por medios propios o de aquellos que la empresa le facilite para que gestione, elaboración de propuestas comerciales, seguimiento de las propuestas comerciales y seguimiento de los clientes con el objetivo de detectar nuevas oportunidades de negocio.

3 Personal Departamento Web

3.1 Responsable del Departamento Web

Estará bajo la supervisión del Director de Producción. Su labor consistirá en la gestión de los proyectos de desarrollo Web en las labores de control interno de reparto y seguimiento en el cumplimiento de tareas por parte de su equipo de desarrollo web, relación con el cliente en todos los aspectos relativos a la ejecución del proyecto, control de la rentabilidad de los proyectos conforme a las estimaciones elaboradas para los mismos y reporte al Director de Producción.

3.2 Programador Web

Estará bajo la supervisión del Responsable de Proyectos Web. Su labor consistirá en la elaboración de diferentes proyectos web en las tareas de instalación, configuración, desarrollo, programación e implantación de los mismos.

3.3 Diseñador Web

Estará bajo la supervisión del Responsable de Proyectos Web. Su labor consistirá en la elaboración de diferentes proyectos web en las tareas de diseño gráfico y maquetación de los mismos.

4 Personal Departamento Marketing Online

4.1 Responsable de Marketing Online

Estará bajo la supervisión del Director de Producción. Su labor consistirá en el control de los gestores de campañas SEO y SEM con el objetivo de garantizar que gestionan adecuadamente sus campañas y clientes, que disponen de los medios necesarios para desempeñar su labor y de que sus campañas están consiguiendo los objetivos establecidos. También se encargarán del trato directo con aquellos clientes que sea necesario. Controlará la rentabilidad del departamento y reportará sobre ello al Director de Producción.

4.2 Gestor de Campañas PPC

Estará bajo la supervisión del Responsable de Marketing Online. Su labor consistirá en el estudio, puesta en marcha, gestión y control de campañas publicitarias en Internet. También entra en sus funciones llevar la relación con el cliente en aquellos casos que se le indique, así como la detección de oportunidades comerciales con los clientes que gestione que deberá comunicar al departamento Comercial.

4.3 Gestor de Campañas SEO

Estará bajo la supervisión del Responsable de Marketing Online. Su labor consistirá en el estudio, puesta en marcha, gestión y control de campañas de tipo SEO.

También entra en sus funciones llevar la relación con el cliente en aquellos casos que se le indique, así como la detección de oportunidades comerciales con los clientes que gestione que deberá comunicar al departamento Comercial.

#### 5. Personal Departamento I+D

##### 5.1. Desarrollador de I+D

Estará bajo la supervisión del Responsable de I+D. Su labor consistirá en la elaboración de diferentes proyectos de desarrollo para la empresa en el área de Investigación y Desarrollo. Dentro de sus tareas estará la estimación, instalación, configuración, desarrollo, programación e implantación de los proyectos de I+D.

#### 6. Personal Departamento RRHH

##### 6.1. Responsable de RRHH

Estará bajo la supervisión de la Gerencia. Su labor consistirá en la gestión del personal de Idento a nivel de clima laboral, desarrollo profesional dentro de la empresa, correcta aplicación de los planes de carrera. También se encargará de la gestión de nóminas, permisos, vacaciones, bajas y aplicación de las diferentes normas que apliquen a los trabajadores de la empresa.

#### Artículo 14. Contratos de trabajo

Se aplicarán las normas vigentes en materia de contratación laboral y, por tanto, se respetarán los modelos que se establezcan en la legislación vigente. Por tanto, en todos los contratos habrá que especificarse claramente duración, jornada laboral, salarios, etc., y su Copia Básica deberá ser firmada por el representante de los trabajadores. Por último, el trabajador recibirá su ejemplar de contrato de trabajo en el plazo de quince días como máximo a partir del momento de su firma una vez registrado en el Servicio Andaluz de Empleo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden de los Derechos de información y consulta y competencias, el representante de los trabajadores tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, entendiendo por información, la transmisión de datos por el empresario al representante de los trabajadores, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el representante de los trabajadores sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

Por tal motivo, el representante de los trabajadores tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como ser informado sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial.

#### Artículo 15. Retribución

La empresa cree firmemente que la productividad y esfuerzo del trabajador deben ser recompensados; por ello, además de su salario fijo, existe una política de re-

muneración por objetivos asociados a su plan de carrera. Este incremento salarial puede llegar a suponer el 75% del salario base del trabajador. En este convenio no se redacta la remuneración exacta por logros de objetivos debido a que estos están sujetos a la coyuntura empresarial del momento y pueden variar año tras año, tanto la cuantía económica como la valoración para conseguir los mismos. Será en los planes de carrera de cada empleado donde se refleje la remuneración exacta y el modo de conseguirla.

Los conceptos de la nómina se distribuirán entre salario base, pagas extras prorrateadas y los diferentes complementos por alcanzar los objetivos pactados.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extras al año, prorrateadas proporcionalmente cada mes.

Las tablas salariales se revisarán anualmente.

Se adjunta tabla salarial como Anexo I con los conceptos retributivos mensuales para una jornada de 8 horas.

Se adjunta como Anexo II la descripción de los complementos variables que se pueden pactar en el plan de carrera

#### Artículo 16. Movilidad funcional

La movilidad funcional de la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En todo caso la Dirección de la empresa podrá acordar con el trabajador las nuevas condiciones.

Artículo 17. Trabajadores en situación de incapacidad temporal

Los trabajadores en situación de baja por enfermedad común, profesional o accidente laboral, acogidos al régimen de la Seguridad Social y Mutuas Patronales, tendrán derecho a percibir de la empresa el 100% del salario y sus complementos desde el primer día de baja hasta los 12 meses.

Lo dicho anteriormente, en caso de baja por enfermedad común sin hospitalización, solo será aplicable a las dos primeras bajas que presente el trabajador dentro de cada año natural, por lo que, a partir de la tercera baja por dicho concepto, le será de aplicación lo establecido en el párrafo anterior, pero a partir del octavo día de haber presentado la baja.

Artículo 18. Jornada laboral y horas extraordinarias.

1. Será la resultante de lo establecido en el artículo 34.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Su distribución semanal podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa teniendo en cuenta que en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el vigente artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

2. La Dirección de la empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de la producción, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la ley vigente.

3. Las horas extraordinarias están prohibidas, salvos en los casos previstos en la normativa.

Los trabajadores se atenderán estrictamente a la jornada laboral por el presente Convenio; todo exceso sobre la misma se computará como horas extraordinarias, existiendo por parte de la empresa la obligación de dar justificantes de estos extremos siempre que superen cinco minutos, teniendo en cuenta:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este Convenio.

2. La iniciativa para realizar horas extraordinarias corresponderá a la empresa y será libremente aceptada por el trabajador.

3. Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, y un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria en caso de que estas se realicen en días festivos.

4. Siempre que exista acuerdo entre trabajador y empresa, las horas extraordinarias se podrán compensar por descanso, que también llevará un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, y un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria en caso de que estas se realicen en días festivos, y considerándose tales días de compensación como jornada efectiva de trabajo a todos los efectos. En cualquier caso, esta compensación no supondrá inestabilidad en la distribución de la jornada laboral.

Artículo 19. Descanso diario.

Se establece dentro de la jornada laboral diaria, tanto si se desarrolla con descanso para el almuerzo como si

lo es continuada o intensiva, de quince minutos de descanso, considerados como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Los trabajadores que para su función diaria utilicen pantallas de visualización de datos, podrán disponer de forma discrecional, y siempre que su labor lo permita, de otros quince minutos de descanso también considerados como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar por cualquier motivo de estos descansos, no podrán solicitar ningún cambio o compensación. Estos descansos no son acumulables, modificables o compensables bajo ninguna circunstancia.

Artículo 20. Registro de jornada.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa garantizará el registro diario de jornada de todos los trabajadores y trabajadoras, con la única exclusión del personal de alta dirección.

El establecimiento de una garantía de registro horario no supone alteración ni en la jornada ni en el horario de trabajo ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla de la empresa.

Además, las partes consideran que el registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, además de plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como con la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, adecuación de jornada y prestación de servicios en modelo de teletrabajo.

Con el fin de garantizar el registro diario de jornada, la empresa ha puesto disposición de las personas trabajadoras las herramientas tecnológicas propiedad de la empresa con el fin de que la propia persona trabajadora pueda registrar su jornada diaria de trabajo. Se entenderá por jornada diaria realizada por el trabajador el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo.

Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación puesta a su disposición, diaria y obligatoriamente, cada día de trabajo, la hora de inicio del mismo y la hora de finalización, así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo. La diferencia entre las horas de trabajo señaladas y el tiempo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada se entenderá en todo caso, sin necesidad de acreditación adicional, que constituyen tiempos de descanso o de no prestación efectiva de servicios.

En caso de exceso de jornada, prevalecerá la compensación de las mismas con jornadas de descanso equivalentes en un plazo máximo de 3 meses desde su realización.

Artículo 21. Vacaciones.

1. Se disfrutarán de veinticuatro días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

2. Adicionalmente por cada tres años que acumule un trabajador en la empresa dispondrá de un día de vacaciones adicional al año, hasta un máximo de 5 días.

3. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

5. Es deseo de la empresa que cada trabajador pueda escoger sus días de vacaciones con total libertad y de la forma que ellos deseen, pero en caso de existir conflicto porque varios trabajadores quieran disponer de los mismos días y la empresa se viera sin los recursos necesarios para atender a sus clientes, esta se reserva el derecho de dialogar con los trabajadores para establecer otra distribución de los días de vacaciones.

6. Las vacaciones caducan en el año natural, si bien en casos de no haberse podido disfrutar por causas justificadas, podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente. A partir de ese momento sin que se hubieran disfrutado, caducará de forma definitiva el derecho a las mismas.

#### Artículo 22. Dietas y desplazamientos.

1. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La empresa sufragará cualquier gasto que el trabajador pueda tener en relación a su desplazamiento, alimentación y pernoctación fuera del lugar habitual de trabajo por el cumplimiento de sus obligaciones laborales en el desarrollo de la actividad de la empresa. En el caso de que el trabajador tenga que usar su vehículo propio para la actividad de la empresa, recibirá una remuneración de 0.19 euros km previa entrega de justificante del plan de ruta realizado.

#### Artículo 23. Seguro médico.

Los trabajadores con una antigüedad de cuatro años tendrán derecho a que la empresa en su nombre contrate un seguro médico privado con coberturas generales. Este seguro se contratará con la compañía que elija la empresa y podrá cambiarse a otra compañía cuando la empresa lo decida.

En este sentido, el trabajador deberá comunicar a la empresa si se encuentra en algún tratamiento médico que pueda verse perjudicado por el cambio de compañía de seguro médico.

Aquellos trabajadores que por razones laborales, médicas o personales no quieran que la empresa contrate en su nombre este beneficio, no podrán solicitar por ello ningún cambio ni compensación económica.

Este beneficio, se considerará retribución en especie.

#### Artículo 24. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por el tiempo preciso, con justificación del mismo, y con el correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise de asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con

su jornada laboral. Se entenderá por “facultativo” aquel que, hallándose habilitado al efecto, preste su servicio tanto en la medicina pública como en la privada.

b) Matrimonio o inscripción como pareja de hecho legalmente reconocida, quince días naturales a contar desde el primer día laborable posterior.

c) Tres días en los casos de hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, enfermedad grave. Si es preciso un desplazamiento de más de 200 kilómetros, el plazo será de cinco días naturales.

Si, en los supuestos relacionados con hospitalización de familiares, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador podrá disfrutar de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante y la consuma mientras perdure el mismo periodo de hospitalización.

d) Cuatro días en casos de fallecimiento de parientes de primer grado de afinidad o consanguinidad

e) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Un día por traslado de domicilio habitual, siendo necesario la presentación del nuevo empadronamiento o certificado de residencia.

g) Los trabajadores afectados por este convenio tendrán dos días de asuntos propios al año, de los que deberán informar con la suficiente antelación a la empresa. En el caso de que el trabajador tenga hijos menores de 10 años tendrá dos días adicionales (cuatro en total). Estos dos días no podrán acumularse.

#### Artículo 25. Faltas y sanciones.

1. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

##### A) Se consideran faltas leves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2. No cumplir con la obligación de fichar más de 5 días durante el periodo de un mes.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja de I.T. correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

7. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.

##### B) Son faltas graves:

1. Más de seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2. No cumplir con la obligación de fichar más de 10 días durante el periodo de dos meses.

3. Simular la presencia o identidad de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.

4. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como, muy grave.

5. La embriaguez o toxicomanía

6. Falta de asistencia al trabajo de tres días al mes.

7. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

8. La inobservancia de las Leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgos para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

9. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

10. El notorio incumplimiento de forma reiterada durante un mes, de las funciones inherentes al puesto de trabajo y la desobediencia abierta y explícita a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que éstas constituyan una infracción manifiesta contra el ordenamiento jurídico.

11. Poner en riesgo elevado la integridad, disponibilidad o confidencialidad de los recursos de la empresa, así como no cumplir de manera adecuada con los procedimientos establecidos en cuanto a seguridad de la información o protección de datos, así como del compliance penal.

C) Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. La negativa a cumplir con lo establecido en el artículo 19 en cuanto a registro de jornada diaria, o falsear de algún modo los registros de la misma.

3. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de tres días al mes.

4. Fraude, deslealtad o abuso de confianza y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

5. Ocultar, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictada por la autoridad judicial.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

10. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situaciones que pueda causar grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

13. Originar disputas con los compañeros de trabajo o clientes.

14. La simulación de enfermedad o accidente.

15. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

16. Acoso de cualquier índole.

17. Poner en riesgo elevado de manera recurrente dentro de un trimestre, la integridad, disponibilidad o confidencialidad de los recursos de la Empresa, así como no cumplir de manera recurrente dentro de un trimestre de manera adecuada con los procedimientos establecidos en cuanto a seguridad de la información o protección de datos, así como del compliance penal.

18. El incumplimiento de manera reiterada dentro de un trimestre de las funciones inherentes al puesto de trabajo y la desobediencia abierta y explícita a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que éstas constituyan una infracción manifiesta contra el ordenamiento jurídico.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del Jefe de la empresa, con la designación del Instructor y del Secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los correspondientes representantes legales de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

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

Artículo 26. Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de igualdad.

#### 1. Medidas de conciliación.

a) Riesgo durante el embarazo. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base de grupo.

b) Maternidad. Las personas en situación de suspensión del contrato por maternidad podrán unir las vacaciones al periodo de baja por maternidad.

c) Suspensión del contrato por maternidad o adopción. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida. En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida. Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Nacimientos prematuros. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del

parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

e) Lactancia. El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del ET. Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, uniéndolo al periodo de baja por maternidad. En el caso de parto múltiple los trabajadores podrán disfrutar del derecho contenido en el párrafo anterior por cada uno de los hijos. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

f) Guarda legal. Se estará a lo dispuesto con lo establecido en el artículo 37.6 y 37.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, para facilitar la determinación de la concreción horaria prevista en el apartado 7º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, deberá tenerse en cuenta los siguientes parámetros:

1. El trabajador/a, salvo casos de fuerza mayor, habrá de solicitar la modificación horaria al menos con quince días de antelación al momento en que debiera iniciarse.

2. En los supuestos en los que el trabajador/a solicite la concreción horaria en el marco de su régimen de trabajo ordinario, sin variación de turno y/o sistema de rotación, la empresa concederá el horario solicitado.

g) Licencia no retribuida para atención de menor. Los trabajadores con hijos menores de 12 años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

h) Comunicación. La solicitud de las licencias, así como la reducción de jornada o el permiso de lactancia, salvo casos de fuerza mayor, deberá comunicarse a la empresa con quince días de antelación a su disfrute.

#### 2. Teletrabajo.

Para los supuestos de decretarse medidas de restricción de movimiento o confinamiento o bien en los supuestos de cuarentenas preventivas indicados o acordados por las autoridades sanitarias, administrativas o gubernamentales se procederá a prestar servicios en la modalidad de teletrabajo en la forma que se indique en la normativa o en su caso de común acuerdo entre empresa y trabajador.

3. Desconexión digital. Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del horario laboral, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

4. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007:

Clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 27. Protocolo contra el acoso.

1. Introducción.-Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Definición.-El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Adopción de un código de conducta.-Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción del "código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual" elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es

que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal. En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en este convenio.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Así-

mismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

Artículo 28. Derecho supletorio y prelación de normas.

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente Convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

Anexo I - Tabla salarial

Puesto	Salario base mensual	Prorrata P. Extras
Administrativo	950 €	159 €
Comercial	1.145 €	191 €
Responsable Departamento Web	1.329 €	221 €
Programador Web	1.071 €	179 €
Diseñador Web	1.071 €	179 €
Responsable Departamento Marketing Online	1.157 €	193 €
Gestor Campañas PPC	950 €	159 €
Gestor Campañas SEO	950 €	159 €
Desarrollador de I+D	1.072 €	178 €
Responsable de RRHH	1.457 €	243 €

Anexo II -Tabla de Complementos

Complemento	Descripción
Productividad	Relacionados con la productividad en su trabajo. Volumen de facturación, volumen de ventas, cumplimiento de tareas, finalización de proyectos, etc.
Certificaciones	Relacionado con la obtención y mantenimiento de determinadas certificaciones como son las otorgadas por Google, Facebook, Bing, etc.
Responsabilidad	Relacionadas con adquirir temporal o definitivamente más responsabilidad. Por ejemplo, supervisión de personas, trato con clientes, labores de gestión y/o control.

NÚMERO 5.066

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE GRANADA**

*Autos número 535/2020*

**EDICTO**

D<sup>a</sup> Ana Nestares Pleguezuelo, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Granada,

**HACE SABER:** Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 535/2020 se ha acordado citar a Arte y Vida Publicaciones, S.L.U., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 8 de febrero de 2021 a las 11:30 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda. del Sur 5, Edificio La Caleta debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que, en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de confesión judicial.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a Arte y Vida Publicaciones, S.L.U., se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

Granada, 5 de noviembre de 2020.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Ana Nestares Pleguezuelo.

NÚMERO 5.067

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE GRANADA**

*Autos número 399/2020*

**EDICTO**

D<sup>a</sup> Ana Nestares Pleguezuelo, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Granada,

**HACE SABER:** Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 399/2020 se ha acordado citar a Arte y Vida Publicaciones, S.L.U., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 8 de febrero de 2021, a las 11:20 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado