

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Beedigital AI, S. A. U. (Código número 28102282012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Beedigital AI, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 20 de octubre de 2025; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 11 de marzo de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**IV CONVENIO COLECTIVO
DE
“Beedigital AI, SAU”**

En San Sebastián de los Reyes (Madrid), a 20 de octubre de 2025

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones de carácter general

El presente Convenio Colectivo está concertado entre:

- “Beedigital AI, SAU”, NIF A84619485, y domicilio social en S
- an Sebastián de los Reyes (Madrid) Avda. de Isla Graciosa nº 7 y el
- Comité de Empresa de la Compañía.

Ambas Partes se reconocen plena capacidad y legitimación para la firma del presente Convenio.

CAPÍTULO PRIMERO

Principios generales

Artículo 1. Declaración y lenguaje

El presente Convenio Colectivo (dieciséis de los firmados en la empresa) se suscribe en el marco del Estatuto de los Trabajadores para regular las relaciones laborales, la organización del trabajo, los sistemas y cuantías de las retribuciones, los derechos de la representación de las personas trabajadoras en la empresa y demás condiciones de trabajo, con la finalidad de adaptar las citadas regulaciones a la realidad y necesidades de cada momento. Asimismo, ambas Partes declaran su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su ámbito temporal se derive, para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

Asimismo, el presente Convenio regula el teletrabajo adaptado a la nueva legislación de trabajo a distancia.

El presente convenio colectivo se fundamenta en los principios de igualdad de trato y de oportunidades, así como en la prohibición de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, edad, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad u otras condiciones personales o sociales. Estos principios tienen carácter transversal y serán de aplicación en todas las materias reguladas en este convenio, integrando de manera expresa el Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Para englobar la denominación de trabajador y trabajadora se emplea en el texto del Convenio la expresión persona trabajadora para no ignorar las diferencias de género existentes y evitar de ese modo desdoblamientos léxicos.

Artículo 2. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia

1. Para velar por la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se constituye una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del Convenio. Estará compuesta por tres representantes designados por la empresa y por tres miembros del comité de empresa, respetando su carácter colegiado y plural. La parte social será designada por el propio comité de empresa en función de su composición, garantizando la representación proporcional de las diferentes representaciones presentes, ya pertenezcan o no a secciones sindicales.

En caso de que la plantilla de la empresa supere los 250 trabajadores, el número de representantes será de seis por parte de la RT y 6 por parte de la Empresa.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos a petición de la Parte que representen.

Sus funciones son las siguientes:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio: En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio deberá intervenir la Comisión Paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento

formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de resolución de conflictos o ante el órgano judicial competente.

- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Realizar el seguimiento de las medidas y procesos que se implanten en la empresa, proponiendo los cambios necesarios en función de los resultados.

2. Los acuerdos unánimes serán vinculantes para ambas Partes. En caso contrario, se estará a lo dispuesto en el Artículo 6 sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

3. La Comisión se reunirá, en el plazo máximo de diez días naturales, a petición de cualquiera de las Partes, cuando existan causas que lo justifiquen o por consultas realizadas por parte de las personas trabajadoras a través de sus Representantes. Con carácter ordinario se podrá reunir una vez cada dos meses.

4. En el seno de la Comisión Paritaria, se podrán crear cuantas Comisiones se consideren necesarias previa aprobación de estas por las Partes.

5. Todo ello sin perjuicio del derecho individual de cada persona trabajadora al ejercicio de las acciones pertinentes ante la jurisdicción social, frente a los acuerdos o interpretaciones que pudiesen ser contrarios a sus intereses.

6. Se elaborarán actas de estas reuniones.

Artículo 3. Compensación

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a todas las actuales en vigor en la empresa.

Si alguna persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras tuvieran reconocidas por fuente distinta del Convenio Colectivo de la empresa estatutario condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, éstas serían respetadas con carácter estrictamente personal, de acuerdo con el principio de la "condición más beneficiosa". No obstante, todos los derechos en curso de adquisición y las expectativas de derecho pasarán a regirse por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, no siendo de aplicación el convenio precedente a estos efectos.

Sin perjuicio de ello, se mantienen vigentes en todos sus términos el "Acuerdo II del desarrollo del IX Convenio Colectivo sobre compensación por antigüedad futura", de fecha 20 de marzo de 2001, y el "Acuerdo sobre adaptación de categorías profesionales", de fecha 7 de marzo de 2013, formalizados ambos en su día entre la empresa y el Comité Intercentros.

Artículo 4. Absorción

Las mejoras de orden económico, funcional, de organización del trabajo y las relativas a la de jornada laboral, que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento y que incidieran sobre las contenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles por las condiciones del mismo, en cuanto éstas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a la persona trabajadora y, sólo en caso contrario, se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Artículo 5. Vinculación

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente. Ambas Partes convienen expresamente que las normas pactadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas. En el caso de que alguna de estas normas resultase alterada por disposiciones legales o anulada por resolución judicial, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia acordará, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de publicación o anulación de la norma, si procede modificación parcial o total de las normas afectadas, valorando el posible desequilibrio producido en el Convenio.

Artículo 6. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia se solventarán conforme al "Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid", así como el "Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid", a los que las Partes se someten expresamente.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio el mencionado Acuerdo sea reemplazado por nuevo Acuerdo, la adhesión pactada en el presente Convenio se entenderá referida al nuevo Acuerdo.

Asimismo, la adhesión al nuevo Acuerdo alcanzará a los procedimientos que se prevean en dicho nuevo Acuerdo para solventar:

- a) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.
- b) Las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO

Ámbitos de aplicación

Artículo 7. Territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables a las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo de la empresa.

Artículo 8. Personal y funcional

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras de la empresa que desarrollan las funciones de los diferentes grupos profesionales establecidos en el mismo, con expresa exclusión de:

- a) Los de Alta Dirección comprendidos en el Artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores
- b) Los directores y gerentes.

Artículo 9. Temporal

El presente Convenio será de aplicación desde el día 20 de octubre de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, los conceptos económicos regulados en el Anexo 1 tendrán efectos desde el día 1 de abril de 2025, y solo para el personal que se encuentre de alta en la Empresa en la fecha de firma del Convenio, conforme a lo allí previsto.

Esta aplicación económica incluye tanto las cuantías fijadas en el Anexo 1 como las revisiones salariales establecidas para los periodos 1/4/2024 a 31/3/2027, sin que ello suponga anticipación de la vigencia general del Convenio.

La vigencia del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de marzo de 2027.

El Convenio queda denunciado con efectos de 15 de marzo de 2027. En el plazo de veinte días desde dicha fecha se constituirá la Comisión Negociadora, iniciándose la negociación en un plazo máximo de quince días desde su constitución.

Una vez denunciado el Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores vigente en ese momento.

TITULO SEGUNDO

Organización del trabajo y grupos laborales

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 10. Facultad de organización

La organización de la empresa corresponde a su Dirección, que en cada caso dictará las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente.

La Dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a un programa de mejora técnico y económico de la empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar, mediante la práctica diaria y estudio conducentes a tal fin.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa informará al Comité de Empresa y delegados sindicales de los proyectos que tenga previsto realizar sobre las materias contempladas en el párrafo anterior.

La empresa velará por una formación adecuada para adaptar las necesidades y habilidades de la plantilla a las necesidades de la compañía.

Artículo 11. Plantilla general de personal

La previsión de vacantes de puestos se comunicará a través del canal interno de comunicación de empleados en la Intranet de la empresa y a través de correo electrónico a toda la plantilla o a través de cualquier medio que garantice la recepción de la comunicación de las vacantes a toda la plantilla.

Por otra parte, los datos de la plantilla del personal, con la siguiente información: nombre y apellidos, número de empleado, fecha de antigüedad, cargo, grupo profesional y nivel, se pondrán a disposición del Comité de Empresa y delegados sindicales.

Cualquier error existente deberá ser notificado a la Dirección de Personas, que deberá resolver en un plazo máximo de quince días.

La Dirección de la empresa garantiza que la reorganización del trabajo por causas técnicas, organizativas, productivas y de innovaciones tecnológicas no podrá ser causa de baja en la empresa, salvo que se den las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO

Clasificación profesional

Artículo 12. Estructura

Se establecen tres grupos profesionales con diferentes niveles cada uno según las funciones, experiencia, formación y nivel salarial:

— **Grupo 1 Ventas:**

Nivel 1
Nivel 2
Nivel 3
Nivel 4

— **Grupo 2 Técnicos:**

Nivel 1
Nivel 2
Nivel 3
Nivel 4
Nivel 5

— **Grupo 3 Administrativos y oficios varios:**

Nivel 1
Nivel 2
Nivel 3
Nivel 4
Nivel 5

Artículo 13. Funciones de los grupos y niveles profesionales

En el Anexo 2 del Convenio se describen los tres grupos profesionales, los niveles de cada uno de ellos y sus funciones.

CAPITULO TERCERO

Regulación grupo de ventas

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, la actividad del personal de ventas se registrará por lo establecido en el presente capítulo.

Artículo 14. Regulación de la actividad del personal comercial

1.- Roles o especialidades de venta presencial

La actividad del personal comercial perteneciente a la fuerza de ventas de la empresa que, por la naturaleza de su actividad, presta parte de sus funciones de vendedor de forma presencial se registrará

en cuanto a las visitas a los clientes por lo dispuesto en el apartado A del Anexo 2 del presente Convenio. El resto de sus funciones las realizará en el centro de trabajo de la empresa en remoto o en su domicilio, al haber optado en su día por ese lugar de trabajo.

2.- Para todo el personal adscrito a ventas

Atendiendo a esta naturaleza de la actividad, en cada momento, la empresa dotará a los comerciales de los equipos de comunicación e informáticos, así como cualquier material necesario para el desempeño de su actividad laboral.

La empresa, con respeto a la intimidad y dignidad del empleado, podrá comprobar la actividad laboral de los comerciales a través de sistemas de control que, en todo caso, serán proporcionales al objetivo perseguido. Tanto la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia como las personas trabajadoras afectadas serán previamente informadas de cualquier nuevo sistema de control que se pudiera establecer por la empresa para llevar a cabo los controles señalados, así como de la periodicidad y alcance de estos.

El personal comercial que preste servicio en zonas distintas de la Comunidad Autónoma de Madrid disfrutará de las festividades correspondientes a la capital de la provincia de su ámbito.

El personal comercial disfrutará de las festividades correspondientes a la capital de la provincia de su ámbito, salvo que solicite a su mando inmediato el disfrute de las mismas en la localidad de su residencia, en cuyo caso será necesaria la autorización del referido mando.

Artículo 15. Comisión Paritaria Comercial

Se constituirá una Comisión Paritaria de Comercial integrada por tres miembros designados por la Dirección y otros tres designados por el Comité de Empresa. Esta Comisión será un canal de interlocución que atienda de manera equilibrada los intereses comerciales de la empresa y las necesidades del colectivo de ventas y tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento de la correcta aplicación del incentivo variable por ventas al final de cada periodo de liquidación, resolviendo las incidencias que pudieran plantearse, verificando la correcta aplicación de los parámetros del sistema de incentivos de ventas de aplicación en cada momento
- Revisar los objetivos y las liquidaciones de aquellos vendedores que lo requieran de la representación de los trabajadores por existir discrepancias entre la Empresa y el trabajador.
- Seguimiento de las incidencias y resolución de las reclamaciones del personal comercial, una vez agotada la reclamación ante la Empresa.
- Proponer a la Dirección de la empresa la corrección de posibles arbitrariedades que se puedan producir en las oficinas comerciales en la aplicación del Sistema de Retribución Variable

Todo ello sin perjuicio de las competencias del Comité de Empresa, de acuerdo con las prescripciones legales vigentes y las normas referidas en este Convenio.

Esta Comisión se reunirá, si fuera necesario, una vez cada tres meses o, excepcionalmente, cuando las circunstancias así lo requieran.

TÍTULO TERCERO

Ingreso, promoción, movilidad funcional, formación y baja voluntaria

CAPÍTULO PRIMERO

Ingreso

Artículo 16. Condiciones de ingreso

Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, antes de proceder a la contratación exterior, se atenderá previamente el reingreso de las excedencias voluntarias, en concordancia con el Artículo 45 del Convenio y, posteriormente, se agotarán las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la empresa.

La Dirección informará trimestralmente a los Representantes de las personas trabajadoras del número de puestos a cubrir y sus modalidades y tipo de contratación.

La contratación de personal se regirá, en todo momento, por las normas legales en vigor.

Quien con anterioridad a la fecha de la correspondiente oferta interna hubiera trabajado un total de más de tres meses, en el período del último año anterior a la publicación de esta, y para el área en la cual estuvo desempeñando sus funciones con carácter eventual, fijo o periódico con carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, becario o personal de ETT, mantendrá el derecho preferente para el ingreso en la empresa.

Artículo 17. Periodo de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba de trabajo efectivo, de acuerdo con la normativa siguiente:

- **Grupo 1 Ventas:** Dadas las características inherentes al desempeño del puesto, la duración de una campaña de ventas y la necesidad de llevar a cabo un período de formación adecuado que permita a la persona trabajadora adquirir la experiencia que como vendedor o vendedora debe poseer, se establece para el personal de este grupo un período de prueba de 6 meses.
- **Grupo 2 Técnicos:** 5 meses.
- **Grupo 3 Administrativos y oficios varios:** 2 meses.

Durante estos períodos, ambas partes son libres de resolver el contrato sin indemnización de ninguna clase ni preaviso.

Superado este período, sea de modo expreso o tácito, la persona trabajadora quedará incorporada a la empresa en los términos fijados en el contrato de trabajo computándose dicho período de prueba a efectos de antigüedad, vacaciones y períodos de adaptación y formación.

Artículo 18. Contratación de personas con discapacidad

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO SEGUNDO

Promoción

Artículo 19. Sistema de promoción

Se define como promoción el cambio de un grupo profesional a otro con remuneración superior, o el cambio de un nivel inferior a otro superior dentro del mismo grupo profesional o la elección para ocupar un cargo de libre designación. Se producirá únicamente de alguna de las siguientes formas:

- a) Por cobertura de vacantes que pueden proceder de nuevos puestos o por puestos existentes, mediante oferta interna publicada. Si se realiza por la baja en algunos de los puestos existentes, debe ser cubierto por un nuevo titular en un plazo no superior a tres meses, salvo amortización del puesto.
- b) Por elección de la empresa para ocupar un puesto de nivel superior al que se viene desempeñando.
- c) Por elección de la empresa para ocupar un puesto de libre designación.

Se establece un periodo de prueba de seis meses para las personas trabajadoras que sean elegidas por la empresa para promocionar.

Estos cargos volverán a su grupo o nivel de procedencia en los supuestos de no superación del periodo de prueba, cese voluntario, amortización del puesto o por decisión de la empresa. No podrán participar en el sistema de promoción personal en excedencia.

Artículo 20. Acoplamiento fuerza de ventas y administrativos

Se reconoce expresamente la posibilidad del acceso de los empleados administrativos al grupo de ventas, así como el del personal de ventas al grupo administrativo, previa superación de las pruebas de selección previstas en las correspondientes convocatorias.

Durante el tiempo de adaptación al nuevo puesto de trabajo, que no superará en ningún caso los seis meses, se reservará el puesto de trabajo en la categoría de procedencia.

Artículo 21. Convocatorias para cubrir vacantes por oferta interna

Cuando la Dirección estime necesario cubrir por oferta interna una vacante o un puesto de nueva creación establecerá las condiciones a que se ajustará la convocatoria, que deberá incluir como mínimo los siguientes aspectos:

- Grupo profesional y nivel del puesto de trabajo
- Unidad de adscripción
- Formación
- Programa de materias y/o pruebas técnicas
- Salario bruto que percibir y gratificación si procede
- Provincia de la oferta interna
- Si existiera lista de espera, será sólo para cada puesto, con vigencia igual al período de prueba estipulado
- Número de plazas
- Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y/o relación de méritos que, en su caso, pudieran de ser tenidos en cuenta en la selección
- Definición de funciones

La empresa difundirá las convocatorias por la Intranet interna y, en paralelo, las enviará por correo electrónico a la plantilla con enlace a su contenido.

Previamente, la empresa, teniendo en cuenta las solicitudes del personal y las necesidades y organización del trabajo e informando a los Representantes de los Trabajadores, podrá llevar a cabo los cambios de acoplamiento dentro de la misma residencia entre el personal de igual o superior nivel.

Las convocatorias estarán sujetas al siguiente orden de prelación:

- 1º Las personas trabajadoras que cumplan las condiciones de este artículo.
- 2º De acuerdo con las solicitudes existentes, serán preferentes las que reúnan los requisitos exigidos en el artículo 22 del Convenio.

La persona trabajadora que obtenga la plaza ofertada mediante convocatoria interna deberá permanecer 12 meses en el puesto de trabajo para el que fue elegido, sin posibilidad de presentarse a traslado a otros puestos de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellas personas trabajadoras que hubiesen obtenido plaza en la misma convocatoria o en las convocatorias habidas para dicha tipología de plaza en un plazo de tres meses podrán permutar entre sí sus respectivas plazas.

Las solicitudes del personal interno se examinarán en primer lugar. De no cubrirse las vacantes existentes, se celebrará otra selección en la que únicamente participará el personal externo.

Artículo 22. Cobertura de vacantes mediante traslados voluntarios

1. Podrán concurrir todas las personas trabajadoras que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que ocupen plaza fija, siempre que se haya superado el período de prueba, siendo preferente los de la unidad que convoque la vacante.
- b) Ser residente en una provincia diferente al de la plaza vacante convocada.
- c) Tener el mismo grupo profesional y nivel que el de la plaza convocada.
- d) Subsidiariamente, podrán optar a traslados las personas trabajadoras contratados temporalmente, siempre que hayan superado el período de prueba.

2. La oferta interna de traslado se resolverá valorando, en primer lugar, el no haber realizado ninguno anteriormente. En segundo lugar, será preferente el que hubiese efectuado un traslado transcurrido un mayor intervalo de tiempo, teniéndose en cuenta la antigüedad en el grupo profesional y nivel; en caso de igualdad, la antigüedad será el factor determinante para la adjudicación.

3. Tendrán preferencia en cualquier oferta interna publicada los que hayan sido objeto de un traslado forzoso por cualquier causa, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el apartado 1 del presente artículo. Sin perjuicio de ello, la persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, sobre cualquier otro, a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel, que la empresa tenga vacante.

Artículo 23. Publicación de vacantes y presentación de instancias

Las ofertas internas para cubrir nuevos puestos de trabajo o vacantes que no sean para ocupar un puesto de libre designación o puesto de nivel superior al que se viene desempeñando, serán publicadas en la intranet interna y, en paralelo, difundidas mediante correo electrónico con enlace a su contenido.

Los aspirantes presentarán la instancia según modelo que se adjunte en la oferta de la vacante.

El tiempo máximo para la presentación de la solicitud no podrá ser superior al tiempo determinado en la oferta interna.

A los admitidos, se les notificará la admisión en un plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de la resolución de la convocatoria, y a los internos, en su caso, la causa de su no admisión.

Artículo 24. Determinación de las pruebas de selección

Será facultad de la Dirección la determinación de las pruebas oportunas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria.

Todas las pruebas serán orientadas a la selección de los candidatos en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil definido para el puesto de trabajo a cubrir.

Artículo 25. Calificación de las pruebas

La calificación de las pruebas será realizada por la Dirección de la empresa atendiendo a la valoración conjunta de las características de los diferentes candidatos.

En caso de igualdad en la puntuación, prevalecerá la persona trabajadora del sexo que se encuentre menos representado en el grupo profesional al que se refiere la convocatoria, y si persistiera la igualdad entre dos del mismo sexo, prevalecerá el de más antigüedad en la empresa.

Artículo 26. Período de prueba para promociones

El período de prueba para promociones del personal de la empresa, referido en el artículo 19, se hará público en la convocatoria correspondiente. Durante este período, la persona trabajadora percibirá la remuneración correspondiente al grupo y nivel alcanzados.

En el supuesto de que la persona trabajadora destinada a un nuevo puesto de trabajo no lo consolidara podrá elegir entre ser destinado a su puesto y lugar de origen, en el caso de existir vacante en el mismo, o a otro de calificación equivalente que la Dirección pueda proporcionarle, en el caso de existir, en las mismas condiciones anteriores.

Cuando la persona trabajadora destinada a un nuevo puesto no consolidará éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar los períodos de prueba. En el supuesto de que no le interese, pasará el siguiente.

CAPÍTULO TERCERO*Procedimiento de movilidad funcional***Artículo 27. Trabajos de cualificación superior**

En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses en un periodo de referencia de un año, el personal podrá ser destinado a un puesto de cualificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, la persona trabajadora volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo.

Cuando se prevea que el tiempo de desempeño de un puesto de grupo o nivel superior pudiera exceder el plazo de seis meses, y antes de que finalice el mismo, la plaza de grupo o nivel superior debe ser ofertada en convocatoria, excepto en los casos de incapacidad temporal o cualquier otro que suponga reserva del puesto de trabajo.

En los casos que impliquen cambio de residencia, a la persona trabajadora se le aplicarán las condiciones económicas de la comisión de servicio.

Artículo 28. Cambios de acoplamiento

Toda persona trabajadora que desee cubrir vacante de su grupo profesional, dentro de la localidad de residencia o de su ámbito de prestación de sus servicios, podrá solicitarlo mediante escrito dirigido a la Dirección de Personas.

Los cambios de acoplamiento se irán efectuando a lo largo del año de acuerdo con las necesidades de la organización, teniendo en cuenta las peticiones recibidas reconociendo las siguientes preferencias:

- Antigüedad efectiva en el grupo profesional.
- Antigüedad en la empresa.

Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acoplamiento que sea necesario efectuar por razones de reestructuración organizativa o puestos de trabajo que requieran conocimientos o aptitudes especiales.

Cuando exista solicitud de acoplamiento de una persona trabajadora se dará prioridad a esta petición sobre las contrataciones externas y de ETT, siempre y cuando la Dirección de la empresa considere que el perfil de la persona trabajadora se adecua al puesto señalado, o pueda adecuarse en breve, mediante la oportuna formación.

La empresa, antes de hacer públicos los cambios de acoplamiento, informará a la Representación Social de los solicitados y de las concesiones efectuadas, así como de las razones que motiven cada uno de ellos, exponiendo igualmente las causas de las posibles denegaciones.

Artículo 29. Formación profesional y perfeccionamiento

En materia de formación y perfeccionamiento de la persona trabajadora, la empresa promoverá la formación educativa y profesional de la misma.

1. Cursos de Formación

La empresa y las personas trabajadoras son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación y fomentar la acción formativa del personal, contando que dicha actividad represente un desarrollo armónico entre lo estrictamente técnico o profesional y lo cultural, a través de cursos de formación y perfeccionamiento.

A tal fin, la empresa podrá promover por sí misma los cursos que estime de interés para el personal laboral y elaborará anualmente el Plan de Formación Profesional, en base a las necesidades detectadas por el negocio y lo suficientemente flexible para adaptarse a la realidad de la Compañía en cada momento. Estos cursos serán organizados por la empresa, informando al colectivo o colectivos implicados de la misma con la suficiente antelación como para no alterar las gestiones laborales diarias de los mismos. La persona trabajadora tendrá la obligación de asistir a dichos cursos.

La empresa organizará los cursos de formación dentro de la jornada laboral, teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, la jornada laboral con reducción de esta por guarda legal. La persona trabajadora tendrá la obligación de asistir a dichos cursos. No obstante, si por dicha reducción las personas trabajadoras no pudieran asistir a la totalidad de la jornada de formación, la empresa adoptará las medidas razonables para que pueda complementar la formación.

2. Cursos para personal de nuevo ingreso

En función de las necesidades de personal que la empresa determine y superadas las pruebas de selección que se establezcan se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para el acoplamiento en puestos específicos.

La empresa podrá exigir la realización de dichos cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquellas personas trabajadoras cuyo ingreso se produzca por conversión de un contrato temporal en indefinido.

3. Formación en el puesto de trabajo

Con el fin de completar y adecuar la formación del personal a las características de los puestos de trabajo se establece la formación para el desarrollo de la profesión habitual.

En ella se contemplan:

- La formación para la promoción profesional, la actualización de conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, etc., siendo objeto de primordial atención los cursos de reciclaje a los que se otorgará un especial desarrollo.

- La formación para la promoción profesional, de acuerdo con el artículo 19 del Convenio, será prioritaria, con el fin de que pueda accederse a los grupos laborales por todo el personal en igualdad de condiciones.

4. Formación de mandos

Se incluyen en este apartado aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal con mando, así como los de actualización de conocimientos precisos para los grupos y niveles superiores.

5. Formación concertada

En aquellos casos en que la actividad formativa lo requiera, bien por sus especiales características o por la singularidad de las personas a las que pueda afectar, la empresa concertará, mediante la correspondiente inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de la actividad requerida, controlando que se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de esta.

6. Solicitudes de formación

Las solicitudes de formación podrán realizarse directamente por los interesados, mediante escritos dirigidos a la Dirección de Personas, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y los conocimientos del solicitante en relación con el puesto desempeñado y el impacto de mejora en el negocio.

Toda solicitud de formación deberá ser acompañada por la justificación de dicha solicitud en estos términos y la aprobación del director del área a la que pertenezca.

Durante los cursos de formación se continuará percibiendo el salario correspondiente al grupo profesional y nivel que tenga reconocidos la persona trabajadora.

7. Comisión de Formación

Se constituirá una Comisión de Formación, compuesta por siete miembros, cuatro designados por la Dirección de la empresa y tres por la Representación de los Trabajadores designados por el Comité de Empresa de forma proporcional a su composición.

Sus funciones serán:

- Emitir informe, con carácter previo, y vigilar la ejecución del Plan de Formación Continua de la empresa de carácter anual.
- Colaborar y controlar las subvenciones que puedan recibirse de cualquier organismo oficial.

8. Estudios regulares para la obtención de un título académico o profesional.

El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

CAPÍTULO QUINTO

*Baja voluntaria***Artículo 30. Preaviso por baja voluntaria**

En el caso de baja voluntaria en la empresa, la persona trabajadora deberá notificar a la misma con una antelación mínima de quince días la extinción del contrato de trabajo. En el caso de no respetarse el preaviso, la empresa descontará a la persona trabajadora el salario correspondiente a los días de preaviso incumplido de la liquidación que le pudiera corresponder.

TÍTULO CUARTO

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

CAPÍTULO PRIMERO

*Jornada y horario***Artículo 31. Jornada y horario de trabajo****1.- Personal del grupo de ventas**

- a) La jornada del personal adscrito al grupo de ventas será de treinta y siete horas y media semanales, en jornada partida, salvo los meses de julio y agosto en que será de treinta y cinco horas en jornada continuada. En ambos casos la jornada se realizará de lunes a viernes. El horario de trabajo se realizará de lunes a jueves en jornada partida, dentro de los límites de 8 a 19 horas, a concretar en cada oficina comercial de acuerdo con sus características y peculiaridades. La jornada de los viernes será continuada finalizando, como máximo, a las 15 horas. Se establece media hora de flexibilidad en la entrada y salida al trabajo. El tiempo de duración del período de la comida del mediodía será de entre una y dos horas, a elección de la persona trabajadora. No obstante lo anterior, si la realización de gestiones comerciales concretas lo hiciese necesario, deberá acomodarse el horario de trabajo a la misma, sin rebasar, en cómputo mensual, la duración máxima de la jornada establecida.
- b) En los meses de julio y agosto se realizará jornada intensiva de 8 a 15 horas de lunes a viernes. Para este período se establece una flexibilidad horaria de 15 minutos que afectará tanto a la entrada como a la salida.
- c) Con objeto de atender necesidades comerciales concretas, por acuerdo entre ambas partes, podrán establecerse horarios específicos.

2.- Resto del personal**I. Jornada de trabajo**

Se establecen dos tipos de jornada:

- a) Jornada de invierno: del 1 de enero al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre
Horario de lunes a jueves: de 9 a 14 h. y de 16 a 19 h y viernes: de 9 a 14'45 horas.
- b) Jornada de verano: del 15 de junio al 15 de septiembre
Horario de lunes a jueves: de 8 a 15 horas (con 20 minutos de descanso)
Horario del viernes: de 8:00 a 14:00 horas.

II. Flexibilidad

Se establece una flexibilidad horaria en la entrada al trabajo que se realizará entre las 8:30 y 9:15 horas en la jornada de invierno. Dicha flexibilidad llevará aparejada la modificación del horario de salida. Asimismo, se establece en la jornada de verano una flexibilidad horaria de 15 minutos que afectará tanto a la entrada como a la salida.

Se podrá adelantar la salida del trabajo en una hora siempre que se utilice un periodo para la comida del mediodía de la misma duración.

El tiempo de duración del período de la comida del mediodía será de entre una y dos horas, a elección de la persona trabajadora.

3.- Jornada reducida

Aquellas personas trabajadoras que, al margen de los supuestos de reducción de jornada previstos en la Ley, por circunstancias personales o familiares les interese realizar un número de horas laborables inferiores al establecido en cada momento, podrán solicitar reducción de jornada con carácter temporal.

La empresa, atendiendo a las necesidades del servicio, podrá autorizar o denegar la misma. En el caso de que se proceda a su autorización la persona trabajadora percibirá la remuneración proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

En los casos de reducciones de jornada por voluntad propia de la persona trabajadora o por contrato, que no se encuentren en los supuestos de reducción de jornada establecida legalmente, cualquier cálculo de las indemnizaciones que pudiera corresponder a la persona trabajadora se efectuará en función del salario realmente percibido por la jornada reducida.

4.- Jornadas continuadas y trabajo a turnos

Por necesidades organizativas y de trabajo se podrán realizar algunas actividades en jornadas continuadas, de mañana o tarde, y mediante trabajo a turnos. No obstante, la posibilidad de cambio de turno se negociará, en todo caso, con la Representación Social.

5.- Distribución irregular de la jornada a instancias de la empresa

Como medida para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año natural el 10% de la jornada de trabajo, siempre y cuando no afecte a las jornadas de los viernes tarde, sábados, domingos, festivos y jornada de verano.

6.- Adaptación de la jornada de trabajo

1. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar una solicitud de adaptación de la jornada hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Este derecho faculta a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

2. La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

4. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis del ET.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido legalmente en cada momento.

Artículo 32. Control de asistencia y registro de la jornada

1. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia al trabajo que la empresa, en cada momento, estime más adecuado. En el grupo profesional de ventas, estos controles no perjudicarán la eficiencia del trabajo encomendado.

Cuando un empleado no pueda acudir al trabajo por cualquier causa tendrá que comunicarlo a la Empresa con la mayor antelación que sea posible y, en todo caso, dentro de las dos horas siguientes a la del horario de entrada establecido en Convenio, salvo que por causa de fuerza mayor justificada no pueda comunicarlo en el plazo establecido, en cuyo caso, deberá comunicarlo dentro de la jornada laboral y a la mayor brevedad posible.

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir al menos el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el artículo 31.

El registro de la jornada se organizará por la compañía, previa consulta con el Comité de Empresa, se realizará de buena fe y se documentará por las personas trabajadoras en la aplicación o sistema establecido al efecto.

La empresa conservará los registros a que se refiere este artículo durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, del Comité de Empresa y de las autoridades administrativas competentes.

Artículo 33. Horas extraordinarias

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida. No obstante, no serán consideradas horas extraordinarias las que resulten de la distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 31.5 del Convenio.

Como norma general, se acuerda la prohibición de horas extraordinarias, salvo las situaciones estrictamente necesarias, o las previstas en el convenio o legislación vigente.

Las personas trabajadoras serán libres de aceptar o denegar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral.

Se cuidará especialmente la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias en favor de este. En cualquier caso, habrá de mantenerse dentro de los máximos legales.

Las Partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social conducente a continuar con la política de no realizar horas extraordinarias para su sustitución por nuevas contrataciones.

En función del objetivo de empleo antes señalado, se compensarán las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso.

Se considerarán como horas extraordinarias las necesarias por pedidos imprevistos o períodos de producción, ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, así como las de mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas, los empleados afectados y, en su caso, la distribución por unidad.

La compensación por horas extraordinarias en tiempo equivalente de descanso llevará un incremento del 75%. Esta compensación con descanso se hará dentro de las ocho semanas siguientes y de mutuo acuerdo con el mando superior.

Tan sólo se abonarán como horas extraordinarias, con el incremento del 75% sobre el cálculo del valor de la hora individual, aquellas cuya recuperación sea absolutamente imposible por necesidades del servicio.

CAPÍTULO SEGUNDO

Vacaciones

Artículo 34. Vacaciones

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de veintiséis días laborables. Por ser el periodo de menor actividad productiva y de ventas, un periodo de veinte días de vacaciones se disfrutará durante el mes de agosto, excepto el personal mínimo de estructura designado por la Dirección que resulte necesario para mantener la actividad imprescindible de la empresa durante ese mes, que disfrutará dicho periodo de vacaciones entre el 21 de junio y el 21 de septiembre, salvo solicitud expresa de la persona trabajadora y acordado con el mando directo correspondiente. A estos efectos no se consideran días laborables sábados, domingos y festivos.

Los restantes seis días de vacaciones se podrán disfrutar a libre disposición de la persona trabajadora, preferentemente, en los periodos de Semana Santa y/o Navidad.

El personal que cese ingrese o reingrese en el transcurso del año, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que les corresponda, según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como meses completos las fracciones de este.

2. Cuando el período de vacaciones 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 apartados 4,5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado, según lo establezca el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Previsión de vacaciones

El calendario de vacaciones se fijará por la Dirección de la empresa tras tener en cuenta el deseo de las personas trabajadoras. El personal conocerá su calendario de vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Sin perjuicio de lo anterior y una vez que la persona trabajadora haya informado en la correspondiente herramienta informática su propuesta de vacaciones, el mando inmediato deberá aprobar o rechazar dicha propuesta en 5 días laborables.

Artículo 36. Interrupción de las vacaciones

Si durante el disfrute de las vacaciones, o antes de ellas, la persona trabajadora padeciera de incapacidad temporal ("I.T.") tendrá derecho al disfrute de las vacaciones siempre y cuando haya finalizado la incapacidad y no hayan transcurrido 18 meses a partir del año en que se haya originado la misma.

La persona trabajadora deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones de no continuar en situación de I.T. Los días que hubieses durado la IT se disfrutarán en la fecha que determine de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

Artículo 37. Festivos

1. El día 25 de enero se considerará festivo a todos los efectos para el personal de la empresa, con independencia de que dicho día sea laboral o no. Con este motivo se disfrutará de un día de permiso, a elección de la persona trabajadora, de acuerdo con el jefe inmediato.

2. Con motivo de la festividad local de mayor raigambre popular en el municipio de residencia de la persona trabajadora (y no de la festividad de la localidad del centro de trabajo al que está adscrita administrativamente, en el supuesto de que difirieran ambas localidades), se concederá la reducción de dos horas de la jornada laboral diaria, durante cada día laborable de la semana en que se celebre la festividad local, asegurándose, en todo caso, que ello no menoscabe o perturbe el normal desarrollo de la actividad empresarial.

Aquellas personas trabajadoras que por razones de servicio no puedan disfrutar la reducción de jornada señalada en el párrafo anterior, lo harán en la semana de otra festividad local o autonómica, o bien podrán disfrutar de un día festivo de común acuerdo con su jefe inmediato.

3. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos. Cuando estas fechas coincidan en sábado o domingo, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio acordará fechas alternativas.

4. El personal que desempeña sus funciones en la Comunidad Autónoma de Madrid disfrutará las dos fiestas laborales locales que correspondan a la ciudad de Madrid, según el calendario oficial que las establezca.

CAPÍTULO TERCERO*Permisos y licencias***Artículo 38. Permisos**

Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los que se otorguen obligatoriamente por la empresa, como son:

- a) Por contraer matrimonio o registrarse fehacientemente como pareja de hecho se gozará de 17 días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si esta coincidiera con días no laborables, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.
- b) Por matrimonio de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un día de permiso, que habrá de coincidir con la fecha de celebración del matrimonio.
- c) Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, se concederán cinco días laborables de permiso.
- d) Por fallecimiento de familiares de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, se concederán tres días laborables. En caso de fallecimiento de familiar de tercer o cuarto grado, se concederá un día laborable. Cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde desarrolle mayoritariamente sus funciones, el permiso se ampliará en dos días.
- e) Para cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a tribunales de justicia, se abonará el permiso de acuerdo con las condiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello.
- f) Por traslado del domicilio habitual se concederá un día de permiso.
- g) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional de carácter oficial, se concederá el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud. Asimismo, se podrán acoger a los permisos individuales de formación (FUNDAE) aquellas personas trabajadoras que cursen estudios oficiales autorizados por la empresa.
- h) Se abonará el permiso oportuno para asistir a consultas de especialidades médicas, cuando éstas hayan sido dispuestas por facultativos de la Seguridad Social, incluso si no figuran en el cuadro de prestaciones de esta última.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para sesiones de información y preparación en casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, siempre que se realicen dentro de la jornada laboral.
- j) Para resolver asuntos propios, se concede permiso retribuido, sin necesidad de justificación, de un día al año, preavisando al responsable directo. Este día podrá fraccionarse en ocho horas a disfrutar a lo largo del año, a su elección, preavisando asimismo como en el caso anterior.

- k) Se reconoce el derecho al permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, por el cual cada progenitor podrá disfrutar de hasta 8 semanas de permiso, hasta que el menor cumpla 8 años. De estas semanas, 2 serán retribuidas si así lo determina la normativa vigente. El permiso podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o parcial. Deberá solicitarse con al menos 10 días de antelación (o con la mayor antelación posible en caso de urgencia), mediante escrito a la empresa, indicando fechas de inicio y fin, así como la modalidad de disfrute (continua/discontinua, completa/parcial).
- l) Por nacimiento o la adopción de un hijo se concederá tres días laborables, a disfrutar necesariamente dentro de los quince días siguientes al nacimiento o adopción.

La persona trabajadora podrá solicitar hasta cinco días al año de permiso no retribuido, no acumulables a las vacaciones, y con un preaviso mínimo de 15 días. La ausencia no podrá coincidir con la de otro trabajador del mismo ámbito por el mismo motivo. Este permiso conllevará el descuento proporcional del descanso semanal.

Artículo 39. Ausencia por lactancia

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una a la entrada y a la salida de la jornada, 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 sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 13 días laborables.

2. La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 40. Nacimiento hijos prematuros u hospitalizados a continuación del parto

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 41 bis.

Artículo 41. Guarda legal y violencia de género: reducción de jornada

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer

las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

2. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

3. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 41 bis. Concreción horaria de permisos y reducción de jornada

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los artículos 39,40 y 41, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, se procurará conjugar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada, salvo los nacimientos prematuros o que requieran hospitalización, en cuyo caso se avisará a la mayor brevedad posible.

Artículo 42. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, discapacidad, riesgo de embarazo y violencia de género

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1, del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (EDL 1995/16211), la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

10. Comunicación a la Empresa

Con carácter general, la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa en un plazo inferior a dos días laborables, desde el hecho legal que lo motiva, el ejercicio de los derechos contemplados en este artículo, salvo las excepciones señaladas en los apartados precedentes.

11. Reserva del puesto de trabajo

Al cesar las causas legales de suspensión establecidas en este artículo, la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

Artículo 42 bis. Permiso parental por cuidado de menor

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del

permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 43. Licencias sin sueldo

El personal que lleve al menos dos años al servicio de la empresa podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por plazo no inferior a un mes ni superior a cinco meses. Estas licencias, no podrán solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido un año desde la anterior.

En caso de enfermedad grave continuada de hijos, padres, cónyuge o pareja de hecho se podrá ampliar hasta un máximo de un año.

A la finalización de la licencia, la persona trabajadora deberá presentar inexcusablemente justificante de la vida laboral expedida por la Seguridad Social.

La utilización de estas licencias sin sueldo con una finalidad distinta a la que motivó su concesión constituirá una falta laboral muy grave, no pudiendo solicitarse para prestar servicio en otras entidades.

CAPÍTULO CUARTO

Excedencias

Artículo 44. Excedencia Forzosa

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

La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reingreso, no pudiendo solicitarse para prestar servicios en otras entidades.

A la finalización de la excedencia, la persona trabajadora deberá presentar una declaración responsable, en la que manifieste haber cumplido con la finalidad que motivó la concesión de la excedencia. La empresa podrá solicitar documentación complementaria en aquellos casos en los que resulte razonablemente necesario verificar la finalidad alegada, siempre respetando la protección de los datos personales especialmente sensibles y limitándose a la mínima documentación imprescindible para tal verificación, en atención a la naturaleza del supuesto concreto.

Artículo 45. Excedencia Voluntaria

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

El tiempo de duración de la excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado 2, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este presente apartado 2 será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género

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

4. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual grupo profesional y nivel a los que hubiera o se produjeran en la empresa, salvo los supuestos de reserva temporal del puesto de trabajo referidos en el apartado 2 del presente artículo.

5. La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reingreso, no pudiendo solicitarse para prestar servicios en otras entidades competidoras.

6. A la finalización de la excedencia, la persona trabajadora deberá presentar una declaración responsable, en la que manifieste haber cumplido con la finalidad que motivó la concesión de la excedencia. La empresa podrá solicitar documentación complementaria en aquellos casos en los que resulte razonablemente necesario verificar la finalidad alegada, siempre respetando la protección de los datos personales especialmente sensibles y limitándose a la mínima documentación imprescindible para tal verificación, en atención a la naturaleza del supuesto concreto.

Artículo 46. Prohibición de prestación de servicios en empresas competidoras

Las excedencias voluntarias no podrán solicitarse para prestar servicios en otra entidad cuya actividad sea competencia directa de las actividades que integran el objeto social de la empresa. La persona trabajadora excedente que prestare servicios en alguna de dichas entidades, bien durante todo el periodo de la excedencia, bien parcialmente, perderá automáticamente todos sus derechos en la empresa, incluido el reingreso, desde el mismo momento en que empiece a prestar sus servicios en la otra empresa.

TÍTULO QUINTO

Régimen económico

CAPÍTULO PRIMERO

Régimen retributivo

Artículo 47. Cuantía de las retribuciones

La cuantía de las retribuciones se detalla en Anexo 1 (Tabla Salarial y otras condiciones económicas) del presente Convenio.

La documentación de las diferentes percepciones que recibe la persona trabajadora se realizará mediante la puesta a disposición a través de acceso informático del recibo del salario, al que el personal puede acceder con clave personalizada, pudiendo ver e imprimir dicho recibo.

Artículo 48. Retribución flexible

Será de aplicación el “Plan de Retribución Flexible” de la empresa durante la vigencia del Convenio para todo el personal de la Compañía en las condiciones establecidas en dicho Plan, tanto para aquellas personas trabajadoras que individual y voluntariamente se hayan acogido expresamente al mismo, como para las que se acojan durante la vigencia del Convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO

*Conceptos retributivos***Artículo 49. Salario base**

Es la parte de la retribución fijada para cada grupo profesional y nivel como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluye en la Tabla Salarial del Anexo 1 y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

Artículo 50. Complemento personal por antigüedad devengada

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo este complemento como consecuencia de la supresión de la antigüedad como concepto retributivo continuarán percibiéndolo en las condiciones pactadas en el Artículo 45 del IX Convenio Colectivo

La supresión del concepto implica el reconocimiento de un complemento “ad personam” no compensable, no absorbible y revalorizable en su caso en los mismos términos que el salario base, para todas las personas trabajadoras que a la fecha de firma del IX Convenio Colectivo cumplieron los requisitos establecidos en el mismo.

Dicho complemento se reflejará en el recibo de haberes bajo la denominación “Complemento antigüedad consolidada”.

Artículo 51. Complementos por puesto de trabajo**1. Cargo o función**

Es el complemento retributivo que se asigna a la persona trabajadora por ocupar un puesto que exige alto grado de responsabilidad, profesionalidad, dificultad, precisión y disponibilidad.

Dicho concepto retributivo dejará de percibirlo la persona trabajadora al cesar en el desempeño del cargo o función por el cual se le asignó.

El importe correspondiente por estos conceptos vendrá fijado por una cantidad anual dividida en quince mensualidades, excepto aquellos establecidos específicamente con otra periodicidad

2. Turnicidad.

Tendrán derecho a la percepción de dicho plus las personas trabajadoras que realicen sus funciones a un ritmo de trabajo a turno.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

3. Compensación de nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22,00 horas y las 06,00 horas del día siguiente.

Cuando la compensación pecuniaria del trabajo nocturno sea un elemento habitual de la remuneración de la persona trabajadora, se le incluirá en el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales pagadas, de los días festivos remunerados y de las demás ausencias normalmente retribuidas.

La remuneración por nocturnidad y turnicidad del periodo de vacaciones se obtendrá de aplicar la siguiente operación: “Suma de todo lo percibido por la persona trabajadora en concepto de horas nocturnas, plus de nocturnidad y turnicidad (excluida la cantidad percibida en el periodo de vacaciones), en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre al año del disfrute de las vacaciones, dividido por once”, en todo caso proporcional al tiempo efectivo de la actividad.

La cantidad resultante se abonará en la nómina del mes de enero del año siguiente al del disfrute de las vacaciones.

Artículo 52. Comisiones e incentivos variables

1. Los planes de incentivos de ventas son estratégicos para la Compañía y primarán a los vendedores en función a la cobertura de sus objetivos.

El incentivo por ventas es la parte del salario variable que se acreditará a las personas trabajadoras que realicen funciones de venta por el grado de cumplimiento de los objetivos comerciales que se asignen por la empresa. Este incentivo será el resultado de aplicar el sistema retributivo variable del área de ventas, que elabore y establezca la compañía en cada momento, al cumplimiento de los objetivos por el vendedor. Para la plena eficacia del citado sistema, retributivo se requerirá el informe previo no vinculante del Comité de Empresa, que deberá ser emitido antes de su entrada en vigor en un plazo máximo de quince días naturales. Asimismo, requerirá la notificación previa al personal afectado.

La supresión de esta parte variable del salario requerirá acuerdo entre la compañía y el Comité de Empresa.

Una vez transcurrido el periodo en que deban cumplirse los objetivos, la empresa comunicará a cada persona afectada el grado de consecución de objetivos y procederá a su liquidación.

En el seno de la Comisión Paritaria Comercial, la Empresa informará al final de cada periodo de liquidación de la aplicación de los incentivos comerciales, proporcionándoles la información pertinente y necesaria que solicite la parte social para su análisis, a la vez que se hará un seguimiento de estos y se resolverán las incidencias que pudieran plantearse en su aplicación.

2. Para el resto del personal que no pertenezca al área de ventas, la determinación de los incentivos, en su caso, será la establecida en su contrato de trabajo o condiciones laborales pactadas con la Dirección y en relación con el grado de cumplimiento de los objetivos que se establecen anualmente por la empresa y de acuerdo con reglas del plan de incentivo variable establecidas en cada momento por la Compañía.

3. Las retribuciones correspondientes a incentivos no serán devengadas en los casos de bajas voluntarias de la persona trabajadora si no se han alcanzado, en el momento de la baja en la empresa, los objetivos mínimos anuales establecidos, sin que proceda el prorrateo de estos en función del tiempo realmente trabajado.

Artículo 53. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes

Gratificaciones extraordinarias: Es la parte de la retribución que se abona en los meses de marzo, julio y diciembre.

Estas pagas de carácter anual se devengarán desde las siguientes fechas: la de marzo, el 1 de enero del año anterior; la de julio, el 1 de julio; y la de diciembre, el 1 de enero.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones devengadas en proporción al tiempo de trabajo realizado.

Cada una de las pagas establecidas será de cuantía igual a la del mes en que tenga lugar su pago, excluidos todos los conceptos retributivos salvo el salario base, y el complemento por antigüedad consolidada, si procediera de acuerdo con el artículo 50 del presente Convenio, y el "complemento ex categorías profesionales".

El personal adscrito al grupo de ventas percibirá estas pagas de forma prorrateada con carácter mensual.

Artículo 54. Gastos de locomoción

Por este concepto se abonará a la persona trabajadora el importe del desplazamiento que haya efectuado, como consecuencia de viajes autorizados o planificados conjuntamente con sus superiores en la empresa, para cumplimiento de un servicio o tarea, siempre que se justifiquen y procedan.

Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su centro de trabajo, la persona trabajadora tendrá derecho a efectuar sus viajes según la autorización previa de la Empresa

Si la persona trabajadora utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá una compensación a razón de la cantidad que figura en el acuerdo económico del Anexo 1 del Convenio.

Artículo 55. Compensación por comida

A las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en jornada partida se les abonará, en compensación por comida, la cantidad que figura por este concepto en el Anexo 1 del presente

Convenio. Se exceptúa de esta compensación el personal adscrito al grupo de ventas que desempeña roles o especialidades presenciales al tener una actividad específica y una compensación por transporte urbano.

Esta compensación se abonará a través de una tarjeta con franja horaria de uso delimitado (13:00 a 16:00), sin acumulación de saldos no consumidos en el día y sin entrega a la empresa de justificante de ese gasto.

Artículo 56. Complemento a las prestaciones por incapacidad temporal y control de absentismo

1. A la persona trabajadora que se encuentra en situación de incapacidad temporal (enfermedad o accidente de cualquier índole) debidamente acreditada, la empresa le complementará la prestación económica que corresponda, por dichas situaciones, de la siguiente forma, siempre y cuando no se aplique el punto 2 del presente artículo:

a) Personal de ventas:

Hasta alcanzar el 100% de la base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior a la fecha de la incapacidad temporal, para aquellas personas trabajadoras cuyo salario de naturaleza fija mensual no esté por encima de la base máxima de cotización.

Hasta el alcanzar el 100% del salario de naturaleza fija (salario base, complemento personal, complemento por antigüedad, complemento ex categoría profesional y de puesto de trabajo), para aquellas personas trabajadoras cuyo salario de naturaleza fija mensual esté por encima de la base máxima de cotización

b) Resto de personal:

Hasta el alcanzar el 100% del salario mensual de naturaleza fija (salario base, complemento personal, complemento por antigüedad, complemento ex categoría profesional y de puesto de trabajo).

2. La Empresa, sin perjuicio de lo expuesto, aplicará la siguiente Tabla de Complementos según el nivel individual de absentismo:

TABLA DE COMPLEMENTOS	
Índice medio de absentismo de cada persona trabajadora en los últimos 12 meses	La empresa complementará hasta el
<3%	100%
≥3% a <4%	98%
≥4% a <5%	95%
≥ 5 %	90%
≥ 12%	86%

La Tabla anterior se aplicará de la siguiente manera:

a) Personal de ventas:

Se complementará hasta alcanzar el porcentaje indicado en la Tabla de la base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior a la fecha de la incapacidad temporal, para aquellas personas trabajadoras cuyo salario fijo mensual (salario base, complemento personal, complemento por antigüedad, complemento ex categoría profesional, complemento por puesto de trabajo) no esté por encima de la base máxima de cotización.

Se complementará hasta el alcanzar el porcentaje indicado en la Tabla del salario de naturaleza fija (salario base, complemento personal, complemento por antigüedad, complemento por puesto de trabajo, complemento ex categoría profesional), para aquellas personas trabajadoras cuyo salario fijo mensual esté por encima de la base máxima de cotización.

b) Resto de personal:

Hasta alcanzar el porcentaje anteriormente indicado del salario mensual de naturaleza fija.

El índice medio de absentismo individual para la aplicación de la referida Tabla de complementos se recalculará mensualmente para todas las personas trabajadoras de la empresa bien pertenezcan al área de ventas o de estructura, tomando como referencia los doce meses anteriores (es decir, se recalculará mensualmente el índice de absentismo durante todos los meses que dure la baja médica).

Artículo 57. Compensación por traslado voluntario

En caso de traslado voluntario de una persona trabajadora desde la provincia en la que está destinado a otra provincia en los términos previstos en el artículo 22 del Convenio, la persona trabajadora tendrá derecho a tres días de permiso retribuido.

Artículo 58. Compensación especial fuerza de ventas presencial

Se establece una compensación a favor de los vendedores de la fuerza de ventas con roles presenciales (ejecutivo de cuentas digitales de cartera presencial y asesores comerciales) en concepto de gastos de transporte público urbano, cuyo importe se detalla en el Anexo 1 del Convenio

CAPÍTULO TERCERO

*Anticipos***Artículo 59. Anticipos**

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del salario fijo por el trabajo ya realizado.

TÍTULO SEXTO

Movilidad geográfica, teletrabajo y desconexión digital

CAPÍTULO PRIMERO

*Traslados y comisiones de servicio***Artículo 60. Residencia**

Se entiende por residencia de una persona trabajadora la localidad en que reside habitualmente y se encuentra contratado para prestar sus servicios.

En lo relativo a las personas en régimen de teletrabajo, constituye su residencia el lugar donde se encuentra su domicilio.

Artículo 61. Traslados geográficos

Se considera traslado geográfico la variación de lugar de prestación de servicios que obliga a la persona trabajadora al cambio de residencia con carácter permanente.

El traslado es voluntario cuando lo solicite la persona trabajadora y forzoso en los demás casos.

Artículo 62. Traslado voluntario y permutas

Es el que se produce como consecuencia de la adjudicación de una nueva vacante por oferta interna tras la participación voluntaria en la misma, bien por traslado, bien por cambio de grupo o nivel.

Cuando exista solicitud de traslado de una persona trabajadora se dará prioridad a esta petición frente a las contrataciones externas y de ETT, siempre y cuando la Dirección de la empresa considere que el perfil de la persona trabajadora se adecua al puesto señalado o pueda adecuarse en breve, mediante la oportuna formación.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio podrán permutar sus respectivas plazas en distintas localidades, siempre que estén encuadradas en el mismo grupo profesional y nivel y cuenten con el período mínimo de permanencia en la empresa para poder participar en las ofertas internas para cubrir vacantes, previa autorización de la Compañía.

Artículo 63. Traslado forzoso

Las personas trabajadoras no podrán ser trasladadas contra su voluntad a una provincia distinta de su residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, siguiendo las previsiones y tramitación prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Siempre con carácter preceptivo se recabará informe previo a los Representantes de los Trabajadores.

Acordado el traslado, la persona trabajadora, que será preavisada por escrito con una antelación al menos de cuarenta días, tendrá derecho a optar entre el traslado o extinguir su contrato, recibiendo por ello una indemnización equivalente a la señalada en el Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente.

En el caso de optar por el traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el importe del viaje para ella y las personas que convivan con ella, además de los traslados de bienes y enseres. Tendrá derecho también a una compensación por una sola vez equivalente al 150 % de su salario mensual si tiene personas a su cargo y del 100% si no las tiene.

En el supuesto de que la empresa no efectuase el traslado anunciado, la persona trabajadora que hubiera realizado gastos justificados con tal fin será compensada por los perjuicios ocasionados.

En todo caso, la empresa tendrá en cuenta, para el traslado forzoso, las circunstancias personales, familiares o sociales de la persona trabajadora, de forma que tendrán prioridad de permanencia en su puesto quienes resulten más perjudicados por el traslado.

La facultad de trasladar forzosamente a una persona trabajadora sólo podrá ser ejercida una vez por la empresa con cada una de ellas.

Artículo 64. Comisiones de servicio

Es el cambio temporal de residencia de una persona trabajadora a una población para atender los asuntos del servicio que se le encomienden. En ningún caso la duración podrá exceder de seis meses.

Para la comisión de servicio se escogerá a las personas trabajadoras que resulten menos perjudicadas por ese motivo, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

La empresa vendrá obligada a abonar los gastos de viaje y dieta por cada día de desplazamiento. El personal destacado en comisión de servicio tendrá derecho a una semana de permiso con sueldo, por cada tres meses consecutivos de desplazamiento, con el fin de acudir a su residencia de origen. Los gastos de viaje que se ocasionen correrán a cargo de la empresa. En el caso de que la persona trabajadora destacada no haga uso del derecho a la semana de permiso podrá disfrutar al final del periodo de la comisión de servicio las semanas que haya acumulado. No procederá la semana de permiso referida cuando la persona trabajadora voluntariamente pernocte, aunque solo sea un día, en su domicilio habitual.

Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho al abono por parte de la empresa de los gastos de viaje ocasionados, para que ésta pueda trasladarse a su domicilio habitual cada fin de semana cuando el desplazamiento sea en territorio nacional. En caso de no disfrutarse este derecho, dichos fines de semana no serán compensables económicamente ni acumulables.

CAPÍTULO SEGUNDO

Teletrabajo

Artículo 65. Definiciones

1. De conformidad con la legislación vigente se entiende por:

- a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.
- b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa

2. Quedan excluidos de la presente regulación:

- a) El personal que, trabajando bajo la modalidad presencial, de forma esporádica o puntual, en base a las directrices de la Dirección y bajo la supervisión del mando directo, decidiera realizar alguna labor profesional desde su domicilio particular, dado que falta el elemento de regularidad. En todo caso, el trabajo en el domicilio deberá ser inferior al 30% de la jornada en cómputo mensual.
- b) El personal perteneciente a los ejecutivos de cuentas digitales que desempeñan el rol de venta presencial con clientes de cartera.
- c) Los asesores de venta directa.

3. En los contratos de formación en alternancia y en los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos

Artículo 66. Puestos de trabajo susceptibles de trabajo a distancia

1. La empresa, atendiendo a las funciones a realizar, incluye como susceptibles de trabajo a distancia los puestos actuales de trabajo del Área de Estructura, bajo la modalidad de teletrabajo parcial y con

las condiciones establecidas para el mismo en el presente Convenio. En el mismo sentido, se incluyen como puestos susceptibles de trabajo a distancia en el Área de Ventas los roles o especialidades de trabajo en remoto (cartera en remoto y captación) mediante teletrabajo total y con las condiciones establecidas en el presente Convenio

2. La empresa, por razones técnicas, organizativas o productivas se reserva el derecho de modificar la relación de puestos susceptibles de trabajo a distancia, informando previamente a la representación de los trabajadores.

3. El teletrabajo parcial se podrá realizar durante tres o cuatro días a la semana, según el área de pertenencia y puesto del trabajo asignado. Con carácter general, se podrá realizar el trabajo a distancia durante cuatro días a la semana. Excepcionalmente, por necesidades de servicio, la Dirección de la Empresa, podrá establecer tres días de teletrabajo a la semana

4. Los puestos de administrativos que realizan funciones en lugares distintos de la Comunidad Autónoma de Madrid continuarán prestando las mismas en régimen de contrato a distancia mediante teletrabajo permanente durante todos los días de la semana, en las condiciones pactadas para ese colectivo, que se actualizarán con lo dispuesto en esta nueva regulación.

Artículo 67. Condiciones del lugar de teletrabajo y disponibilidad

La persona trabajadora deberá:

- Contar en el lugar de realización del teletrabajo con:
 - La infraestructura de telecomunicaciones, de uso propio y pagada por la persona teletrabajadora, con la cobertura necesaria, que permita realizar videoconferencias con buena calidad de imagen y sonido, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 70. No obstante, si en el lugar de teletrabajo fuera evidente y persistente la falta de conectividad técnica necesaria para videoconferencia, la Empresa adoptará las medidas necesarias para subsanar tal situación.
 - Un espacio adecuado para teletrabajar, durante la jornada de trabajo.
 - Condiciones de seguridad e higiene para esa finalidad.
- Tener disposición para realizar todas las reuniones por videoconferencia, aceptando la utilización de la video cámara para ello, con aplicación de efectos de fondo. La imagen de la persona trabajadora solo podrá ser utilizada para esa finalidad on line.
- Disponibilidad para ser contactada, por mandos o compañeros, en cualquier momento durante la jornada de trabajo, por teléfono o cualquier otro medio telemático (Teams, WhatsApp, u otros de similar naturaleza), en concordancia con los márgenes de flexibilidad

Artículo 68. Carácter voluntario

1. La participación del personal en el sistema de trabajo a distancia mediante teletrabajo tendrá, en todo caso, carácter voluntario para la empresa y la persona trabajadora afectada, formalizándose por escrito mediante un "Acuerdo de trabajo a distancia", individual por cada persona trabajadora, que recogerá el contenido establecido legalmente y con las condiciones acordadas en el presente Convenio.

2. Tendrá la opción de solicitar el teletrabajo al Área de Personal cualquier persona trabajadora de la plantilla por vía de su inmediato superior o por el canal que estime oportuno la empresa, pudiendo ser aceptada o no la petición, según las necesidades funcionales de la empresa y de los puestos susceptibles de contrato a distancia mediante teletrabajo. Si la empresa no acepta la solicitud, dará los motivos de su negativa.

3. La negativa de un empleado a teletrabajar a instancia de la empresa, el ejercicio de la reversibilidad y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra de trabajo a distancia no será un motivo de resolución de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de esta persona trabajadora, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo siguiente.

4. No será de aplicación la voluntariedad ni la negativa a teletrabajar en los siguientes supuestos:

- Cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, que será aplicable únicamente para las nuevas vacantes que se produzcan.
- Cuando la persona trabajadora a distancia haya accedido a esta modalidad como consecuencia del cierre del centro de trabajo en su zona de residencia, puesto que su acceso ha sido voluntario como alternativa al traslado o a la extinción del puesto de trabajo.

Artículo 69. Medios para utilizar

1. El Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos constará en el Acuerdo de contrato a distancia individual.

Los equipos necesarios para el desarrollo de la actividad profesional mediante teletrabajo son:

- Ordenador con software corporativo
- Conexión de telecomunicaciones con banda ancha
- Teléfono móvil con línea
- Ratón
- Teclado
- Silla ergonómica

2. La Empresa pondrá a disposición de los empleados en concepto de depósito para su uso para el trabajo: un ordenador portátil con el software corporativo y un teléfono móvil. Adicionalmente, compensará con una cantidad a tanto alzado de hasta 140 euros brutos cada cuatro años por el teclado, el ratón, cualquier otro elemento de hardware y la silla ergonómica, cuyo gasto deberá justificarse por la persona trabajadora mediante factura. El 50% de dicho importe, como máximo, podrá ser abonado el primer año de teletrabajo y el resto durante los tres años siguientes a elección del interesado. No obstante, de no consumirse total o parcialmente esa cantidad máxima durante el primer año, podrá acumularse en el siguiente o sucesivos hasta el cuarto año de teletrabajo, pudiendo a elección de la persona trabajadora consumirse de forma íntegra o fraccionada para la adquisición de los elementos referidos.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 70 sobre compensación por gastos de teletrabajo, la persona trabajadora utilizará sus recursos particulares de mesa, silla, conexión con banda ancha de telecomunicaciones y energía para el trabajo a distancia en su domicilio.

4. Por razones de seguridad, se utilizará obligatoriamente para teletrabajar el portátil y/o los equipos informáticos, plataformas (Aircall, etc.), software, aplicaciones y el teléfono que la empresa ha puesto a disposición del personal, siendo de obligado cumplimiento las políticas y normativas de ciberseguridad y protección de datos de la empresa que se refieren en el artículo 78 del presente Convenio. Por dicho motivo, no se podrá utilizar ordenadores particulares para realizar el teletrabajo, salvo circunstancias excepcionales con autorización previa de la empresa

5. La persona trabajadora debe de cuidar y utilizar diligentemente los equipos entregados por la empresa, que deberán ser devueltos finalizada la relación laboral.

Artículo 70. Compensación de gastos

1. En concepto de compensación de gastos por el trabajo a distancia mediante teletrabajo en el lugar elegido por la persona trabajadora, la empresa abonará al trabajador la cantidad bruta de dos con cincuenta (2,50) euros por cada día de teletrabajo.

La cantidad correspondiente constará en el recibo de salarios bajo el concepto "compensación por teletrabajo". Esta compensación no se abonará durante las vacaciones, permisos, licencias e incapacidad temporal mientras dure esta.

La referida cantidad compensa cualquier tipología de gasto relacionado con los equipos, mobiliario, herramientas, medios, y suministros o utensilios vinculados al desarrollo del teletrabajo, distintos de los facilitados por la empresa.

En el caso de cesar en esta modalidad de trabajo a distancia mediante teletrabajo, la persona trabajadora dejará de recibir dicha compensación.

2. Sin perjuicio de la compensación referida en el apartado anterior, así como la señalada en el art. 69.2 a tanto alzado, los gastos derivados del desempeño de su puesto de trabajo en su domicilio serán por cuenta y cargo de la persona trabajadora, excepto los gastos de mantenimiento de los equipos facilitados por la empresa y del gasto ordinario establecido según normativa del uso de teléfono móvil asignado que serán a cargo de la empresa.

3. Los viajes de trabajo deberán ser autorizados por la empresa, siendo los gastos derivados de ello a cargo de esta, siempre que se justifiquen y procedan, excepto los desplazamientos al centro de trabajo de la empresa del personal que venía desarrollando sus funciones de forma presencial en dicho centro, incluido la asistencia presencial en los supuestos detallados en el art.72.4.

4. En el teletrabajo ocasionado por causa de fuerza mayor no se devengará la compensación establecida en el apartado 1 del presente artículo. En consecuencia, en esta circunstancia no se abonará cantidad alguna a las personas trabajadoras presenciales ni a los teletrabajadores con teletrabajo parcial respecto de los días no teletrabajados ordinariamente.

Artículo 71. Horario de trabajo.

El horario de trabajo será el establecido en el Acuerdo de trabajo a distancia, con pleno respeto a la flexibilidad y duración de la jornada laboral establecida en el Convenio Colectivo vigente o, en su caso, a la jornada reducida. Independientemente del número de días festivos, siempre habrá un día de trabajo presencial a la semana.

Artículo 72. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.

1. Los días de teletrabajo y su porcentaje respecto con el trabajo presencial serán los establecidos para cada persona trabajadora en el Acuerdo de trabajo a distancia.

2. Para las personas trabajadoras que tengan teletrabajo permanente, no habrá trabajo presencial.

3. Durante los periodos de teletrabajo, el acceso a las instalaciones de la empresa estará limitado exclusivamente a **razones justificadas y previamente comunicadas**, tales como la necesidad de recoger material, asistencia a reuniones presenciales convocadas por la empresa o intervención en situaciones urgentes o excepcionales.

En ningún caso se entenderá que procede el acceso por parte de la persona trabajadora únicamente por voluntad propia o sin autorización expresa, salvo en el ejercicio de derechos reconocidos legal o convencionalmente (como el derecho de representación o a participar en procesos colectivos).

Esta limitación se aplicará **sin perjuicio** de lo dispuesto en el apartado siguiente, así como del respeto al derecho de la persona trabajadora a acceder a sus medios o herramientas de trabajo cuando ello resulte imprescindible y proporcionado a la finalidad pretendida.

4. Será obligatoria para el personal teletrabajador parcial la asistencia presencial a su puesto en las dependencias de la Empresa al menos un día a la semana para las reuniones presenciales de equipo. Asimismo, para todas las personas trabajadoras es obligatoria la asistencia presencial a eventos singulares o de formación bajo esa modalidad dentro de la jornada de cada persona trabajadora cuando así sea requerido por la Empresa, o su asistencia personal sea imprescindible puntualmente debido a sus funciones.

Artículo 73. Desarrollo del trabajo presencial en la empresa.

1. La persona teletrabajadora continuará adscrita funcionalmente a la misma unidad organizativa a la que pertenecía hasta la efectividad del Acuerdo de trabajo a distancia y bajo la dependencia de su mismo jefe inmediato.

2. Con la finalidad de lograr una presencia ordenada en las dependencias de San Sebastián de los Reyes, y tomando en consideración el número de personas pertenecientes al área de Estructura, la persona teletrabajadora quedará agrupada a estos efectos en un grupo determinado, según el día obligatorio -al menos- de asistencia presencial.

3. El Área de Personas comunicará a cada persona trabajadora la adscripción a uno de los grupos señalados antes de la fecha de efectividad del Acuerdo de contrato a distancia individual, así como el día/s de asistencia ordinaria obligatoria a las dependencias, por no realizar teletrabajo. Los lugares de trabajo en las dependencias no serán fijos.

Artículo 74. Lugar de trabajo a distancia

El lugar de trabajo a distancia será el domicilio o el lugar elegido por la persona trabajadora, que deberá reunir las condiciones necesarias para teletrabajar, y cuya dirección se detallará en el Acuerdo de trabajo a distancia. El cambio de domicilio o del lugar habitual elegido para teletrabajar deberá ser notificado al área de personas. Asimismo, para cambios esporádicos a otro lugar de teletrabajo, la persona trabajadora deberá comunicarlos por correo electrónico a su jefe inmediato. En el caso de que no se notifique los referidos cambios, la empresa no lo tendrá en consideración a efectos de la relación laboral.

Artículo 75. Situaciones de reversibilidad

1. La reversibilidad implicará la vuelta al trabajo presencial en las dependencias de la empresa íntegramente y podrá ser tanto a iniciativa de la persona trabajadora como de la empresa.

En ambos casos, para el personal del área de estructura se garantiza el puesto de trabajo de forma presencial durante los dos primeros meses de teletrabajo; transcurrido este plazo, el trabajador quedará sometido a la modalidad de teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del Acuerdo individual de trabajo a distancia. El plazo de preaviso será de un mes antes de la terminación del Acuerdo individual de trabajo a distancia. En el momento de cada prórroga se recuperará la reversibilidad de esa forma.

Para el área de ventas, la efectividad de la reversibilidad a la modalidad de trabajo anterior será al finalizar cada seis meses del ejercicio fiscal, coincidiendo con el cambio de período de incentivos, debiendo preavisar al menos con un mes de antelación a dicha fecha, en consideración a su sistema de objetivos y retributivo.

En los supuestos de causas de fuerza mayor o mandato judicial en los que la persona trabajadora no pudiera realizar su trabajo en su domicilio, la empresa analizará esa situación y, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, dispondrá lo pertinente sobre reversibilidad.

2. La empresa podrá ejercitar la reversibilidad cuando concurren razones organizativas, productivas o tecnológicas, cambio de actividad, de puesto de la persona trabajadora, por motivos de bajo rendimiento de la persona trabajadora o cuando no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

3.- En el caso de reversibilidad, los puestos del área de ventas fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid volverán al puesto anterior y continuarán desarrollando las referidas funciones de acuerdo con lo señalado en el apartado funciones del área de ventas del Anexo 2 del Convenio

4. No será de aplicación la reversibilidad:

- Para la persona trabajadora, cuando el teletrabajo forme parte de la descripción inicial del puesto, que será únicamente aplicable a las vacantes que se produzcan.
- Para la empresa y la persona trabajadora, cuando la persona haya accedido a la modalidad de trabajo a distancia como consecuencia del cierre del centro de trabajo, puesto que su acceso ha sido voluntario como alternativa al traslado o a la extinción del puesto de trabajo.

Artículo 76. Medios de reporte, control empresarial de la actividad y desconexión digital

1. La persona trabajadora deberá informar regularmente de su actividad a su jefe inmediato, y asistirá telemáticamente a las reuniones con sus mandos que se detallan en el apartado siguiente.

2. Los mandos deberán:

- Realizar diariamente una reunión telemática de equipo.
- Celebrar reuniones “one-to-one” semanalmente.
- Efectuar un “feedback” mensualmente, que será el primer one-to-one de cada mes. En él se evaluará el desempeño del mes anterior y se establecerán los objetivos para el mes en curso.

3. Todas las actividades indicadas en los apartados anteriores serán realizadas de conformidad con las directrices concretas y escritas para las reuniones impartidas por el director de área correspondiente (contenido, duración, informes y entregables). La empresa podrá modificar las obligaciones de reporte y las reuniones telemáticas establecidas cuando lo considere conveniente.

4. Con respeto a la dignidad de la persona trabajadora, la empresa podrá comprobar la actividad del personal desarrollada mediante el teletrabajo a través de controles telemáticos o presenciales oportunos, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados y el objetivo perseguido.

5. El fichaje del control de asistencia al trabajo se efectuará de conformidad con el procedimiento de registro de la jornada establecido, accesible en Red Connecta2.

6. Se garantizará el derecho a la desconexión digital, evitando la imposición de tareas fuera del horario laboral o la obligación de estar disponible de forma continua.

Artículo 77. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

El mantenimiento de los equipos será realizado por el servicio soporte de la empresa. Para cualquier dificultad técnica que impida el desarrollo del trabajo, la persona teletrabajadora deberá ponerse en contacto inmediatamente con dicha unidad a través del correo electrónico.

Artículo 78. Instrucciones dictadas por la empresa en materia de protección de datos y seguridad de información.

1. Son de obligado cumplimiento las políticas y normativas de protección de datos y de ciberseguridad de la empresa, debiendo la persona teletrabajadora prestar especial atención a lo indicado en la 'Política de Ciberseguridad', durante la situación de teletrabajo y el uso personal de los mismos según se detalla en la "Política de Uso de los Sistemas de Información", ambas accesibles a través de la intranet corporativa RedConecta2.

2. La persona trabajadora se compromete y obliga a guardar secreto y tratar con la máxima confidencialidad la información a la que pueda tener acceso como consecuencia del trabajo realizado desde su lugar de trabajo y se responsabilizará de la difusión de material o información de forma ilícita por Internet.

Artículo 79. Duración y resolución del acuerdo de trabajo a distancia.

1. La duración del Acuerdo de trabajo a distancia individual será de un año, desde la fecha de su efectividad. Para el personal de ventas, debido a su sistema de objetivos y retributivo, dicho período de un año coincidirá con el ejercicio fiscal, salvo que la opción de teletrabajo inicialmente se hiciese efectiva en un ejercicio fiscal ya comenzado, en cuyo caso se alargará hasta el inicio del próximo ejercicio fiscal. Transcurrido ese tiempo, podrá ser objeto de prórroga tácita por un año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las Partes, con el preaviso establecido en el art. 75. La persona trabajadora a tal efecto deberá comunicar la referida denuncia al área de Personas mediante email.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, será causa de resolución del acuerdo de trabajo a distancia el incumplimiento por la persona trabajadora de cualquiera de las condiciones establecidas en la regulación del contrato a distancia mediante teletrabajo contenida en este Convenio Colectivo. La resolución será ejecutiva de forma inmediata tras la comunicación del Área de Personas.

Artículo 80. Prevención riesgos laborales

1. La prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia cumplirá con las previsiones legales establecidas en materia de prevención de riesgos laborales.

2. El lugar de trabajo y equipamientos en el domicilio de la persona trabajadora está sujeto a la evaluación de riesgos, ésta se llevará a cabo en los términos legalmente establecidos y a través de un "Documento de autoevaluación". La evaluación pondrá atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Esta evaluación debe alcanzar exclusivamente la zona habilitada para la prestación del servicio, no extendiéndose al resto de zonas del domicilio.

3. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

4. En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud se tratarán aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo desde el punto de vista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 81. Acciones formativas

1. Todas las personas teletrabajadoras recibirán la formación adecuada para desempeñar las labores encomendadas. El personal deberá de asistir a las acciones formativas cuando sea requerido para ello y a eventuales reuniones con dicha finalidad, dentro de la jornada laboral de cada persona trabajadora.

2. Asimismo, tendrá acceso a la información de la empresa propia de su puesto de trabajo, convenio colectivo aplicable y las funciones a realizar a través de la intranet corporativa.

Artículo 82. Igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación.

Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

La retribución del empleado no se verá alterada por realizar la modalidad de contrato a distancia, sin que sufran modificación el salario base, los complementos personales y la retribución variable. Respecto a los devengos económicos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que generan el derecho a su percepción. Singularmente, la compensación por transporte solo procederá para los roles de venta presencial, así como la compensación por comida que únicamente se devengará en los casos en que proceda.

CAPITULO TERCERO

*Desconexión digital***Art. 83. Derecho a la desconexión digital**

1. El derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo establecido en el Convenio Colectivo está recogido en la "Política de desconexión digital", accesible a través de la intranet RedConecta2.

2. La Empresa someterá al trámite de audiencia previa del Comité de Empresa cualquier modificación que realice a la política de la desconexión digital vigente en cada momento.

3. El derecho a la desconexión digital quedará modulado por el tiempo indispensable y necesario con motivo de concurrir circunstancias extraordinarias de fuerza mayor, que acarree riesgo inminente de daños a personas o a las dependencias de la empresa, así cuando se produzca brechas de seguridad de la información o una causa que suponga grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o de negocio, cuya urgencia necesite una acción impeditiva.

TÍTULO SÉPTIMO

Faltas y sanciones

CAPÍTULO-PRIMERO

*Faltas***Artículo 84. Concepto**

Constituyen faltas de las personas trabajadoras todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados, así como el ciberacoso y los delitos sexuales.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

Artículo 85. Faltas leves

Son faltas leves las siguientes:

- 1- Las de puntualidad siempre que no excedan de cinco durante un mes.
- 2- No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.

- 3- El abandono de servicio sin causa justificada, hasta un máximo de un día.
- 4- Las negligencias o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante a la empresa.
- 5- La falta de aseo o limpieza personal.
- 6- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 7- Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo.

Artículo 86. Faltas graves

Son faltas graves las siguientes:

- 1- Las de puntualidad cuando el retraso total no justificado supere 45 minutos en un mes o supere el número de cinco al mes.
- 2- Las de no asistencia injustificada durante al menos tres días en un mes.
- 3- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 4- Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la empresa.
- 5- El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
- 6- La retención no autorizada debidamente por el mando de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.
- 7- La simulación de la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- 8- La simulación de enfermedad.
- 9- El engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
- 10- Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.
- 11- La reincidencia en faltas leves.

Artículo 87. Faltas muy graves

Son faltas muy graves las siguientes:

- 1- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo durante más de tres días en un mes.
- 2- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3- Las ofensas verbales o físicas graves al empresario, a las personas que ejerzan funciones de mando, a los subordinados o a los familiares que convivan con ellos.
- 4- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, incluyendo la contratación o la intermediación en la contratación para otras entidades en relación con clientes de la empresa.
- 5- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.
- 6- El abandono de destino injustificadamente durante un periodo superior a un día.
- 7- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros.
- 8- La deslealtad o abuso de confianza respecto a la empresa o de sus clientes.
- 9- Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de la empresa.
- 10- Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el cumplimiento de un servicio de la empresa.
- 11- La violación del secreto profesional obligada.
- 12- La ocultación de hechos o faltas graves presenciados que sean causa de perjuicio grave para la empresa.
- 13- El falseamiento, o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección, así como la no devolución del material entregado por la empresa para la realización de su actividad laboral cuando haya sido requerido para ello.

14- El acoso sexual o moral, en términos generales.

15- La denuncia falsa.

16- Favorecer la contratación de publicidad a clientes de la empresa en cualquier otro medio publicitario ajeno o no comercializado por la empresa.

17- La reincidencia en faltas graves.

18- La utilización de licencia sin sueldo y/o la excedencia para finalidades distintas a las que fueron otorgadas.

19- El ciberacoso, entendido como cualquier forma de acoso y persecución en entornos digitales, incluyendo el envío de mensajes, imágenes o vídeos con contenido hostil o inapropiado a través de medios digitales, afectando gravemente la dignidad o integridad psicológica del trabajador, independientemente de que estas conductas se produzcan dentro o fuera del horario y lugar de trabajo.

20- Cualquier acto de acoso que infrinja la libertad sexual de otra persona a través de conductas que incluyan coerción, amenazas, engaño, o el uso de la fuerza, así como la utilización de entornos digitales para perpetrar dichos actos, independientemente de que estas conductas se produzcan dentro o fuera del horario y lugar de trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO

Sanciones

Artículo 88. Enumeración

Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refiere el capítulo son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por período no superior a quince meses para ascender de categoría y despido. Para las faltas muy graves señaladas en el Artículo 87, apartados 1º, 5º y 12º será necesaria la reincidencia para sancionar dichas faltas con despido.

Artículo 89. Comunicación de las sanciones

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita previa, dando cuenta de estas al Comité de Empresa

Artículo 90. Instrucción

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulando pliego de cargos que someterá al interesado a fin de que en el plazo de tres días laborables pueda contestar con un pliego de descargos. A petición escrita de la persona trabajadora afectada, por correo electrónico, dentro del mencionado plazo, podrá ampliarse dicho plazo en dos días laborables más. Dichos plazos interrumpen la prescripción de la falta.

Artículo 91. Recursos

La persona trabajadora sancionada tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

Artículo 92. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En cuanto a las sanciones, motivará la anulación de las anotaciones en el expediente personal: el transcurso de tres meses sin reincidencia, si se tratase de faltas leves; de seis meses, si se tratase de faltas graves; y de 18 meses, para las faltas muy graves.

TÍTULO OCTAVO**Derechos de representación y reunión de las personas trabajadoras****CAPÍTULO PRIMERO***Representación***Artículo 93. Representación legal de las personas trabajadoras**

La representación legal de las personas trabajadoras será ostentada por el Comité de Empresa y los delegados/as sindicales de las secciones sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En el centro de trabajo, la representación legal de las personas trabajadoras podrá adoptar un sistema de acumulación de horas sindicales, en uno o varios de sus componentes los de la misma candidatura, que será notificado a la empresa con una antelación mínima de 24 horas.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los componentes del Comité de Empresa irá en función del número de personas trabajadoras del centro de trabajo y según la siguiente escala:

- hasta 100 personas trabajadoras: 25 horas.
- de 101 a 250 personas trabajadoras: 30 horas.
- de 251 personas trabajadoras en adelante: 40 horas.

Los delegados/as de prevención y salud laboral, en caso de necesidad y previa autorización de la Dirección, podrán incrementar su crédito horario el tiempo necesario para el desempeño de su función.

El cómputo de horas será mensual.

Artículo 94. Elección de los representantes legales de las personas trabajadoras

En caso de disminuciones significativas de la plantilla que pudieran tener lugar en la empresa, el Comité de Empresa mantendrá su representación vigente hasta la finalización del mandato.

Artículo 95. Medios y Facilidades del Comité de Empresa

El Comité de Empresa tendrá derecho a:

- a) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a una reunión ordinaria mensual, previa autorización expresa de Relaciones Laborales. En las negociaciones de Convenio Colectivo se utilizarán los días necesarios para ello. En caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo requieran, se abonarán los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a reuniones extraordinarias, previa autorización de la empresa. A estos efectos, les será de aplicación las normas de gastos de viajes de la empresa vigente en cada momento.
- b) Exposición en los tablones de anuncios destinados a tal efecto de notas informativas y comunicados del Comité.
- c) Utilización del correo interior de la empresa y correo electrónico para el envío de las comunicaciones del Comité.
- d) En el caso de negociación de Convenio Colectivo, cuantos desplazamientos y tiempo sean necesarios para la realización de éste serán abonados con igual criterio al apartado a) de este artículo.
- e) Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.
- f) La dotación que tendrán el Comité de empresa será la siguiente: local adecuado de uso prioritario y compartido, con teléfono y ordenador (con sus correspondientes periféricos y programas), disponiendo del material de oficina apropiado.
- g) Para evitar que el ejercicio de dicha representación produzca perjuicios en la formación, empleabilidad, retribución y desarrollo profesional de los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan un elevado porcentaje de dedicación y disponibilidad en el ejercicio de las funciones de representación, se aplicarán las siguientes medidas:
 - Los componentes de la representación adscritos a la fuerza de ventas tendrán las compensaciones acordadas en el sistema de retribución variable vigente en cada momento.
 - Renovación de sus conocimientos mediante la formación permanente para no perjudicar su empleabilidad. Asimismo, cuando cesen en sus funciones representativas se les impartirá la formación necesaria para asumir las funciones propias del grupo y nivel profesional que tuvieran consolidado.

Artículo 96. Secciones sindicales

Se les aplicarán los mismos criterios que les reconocen las disposiciones generales de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 97. Garantías y derechos de los Delegados/as Sindicales

A los Delegados/as Sindicales de una sección sindical que tengan representación en el Comité de Empresa de la Compañía, se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los Representantes legales de las personas trabajadoras, según establece el presente Convenio, con excepción del voto. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Tendrán derecho a desplazarse a todos los centros de trabajo. Los gastos que produzca el desplazamiento serán abonados por la empresa, previa autorización y conformidad de la Dirección. A los Delegados/as Sindicales les será de aplicación las normas de gastos viajes de la empresa vigente en cada momento.

Artículo 98. Participación sindical en la contratación

En cumplimiento de la normativa laboral vigente sobre derechos de información de los representantes legales de las personas trabajadoras en materia de contratación, la empresa entregará la siguiente documentación:

1. Al Comité de Empresa: una copia básica de todos los contratos de trabajo, modificaciones, prórrogas y anexos a los mismos.
2. A las Secciones Sindicales más representativas, en el plazo de siete días, una copia básica del contrato laboral o documento que lo modifique.
3. Al Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales: información periódica sobre la contratación de personas trabajadoras. Dicha información incluirá al menos:
 - a) Las previsiones y planes de la empresa en materia de empleo y contratación.
 - b) Las modalidades de contratación a utilizar, así como los documentos relativos a éstas.
 - c) El grado de cumplimiento de las previsiones y plazos anteriores.
 - d) Número de personas trabajadoras que prestan servicios y copia de los contratos con ETT's.

Igualmente, se facilitará información de contrataciones de servicios con empresas contratistas o subcontratistas.

Artículo 99. Asambleas**1. Asambleas fuera de la jornada de trabajo**

Se estará a lo dispuesto en los art.77, 78 y 79 del Estatuto de los trabajadores.

2. Asambleas dentro de la jornada de trabajo

El Comité de Empresa podrá convocar asambleas dentro de la jornada laboral, pero siempre al principio o final de esta, en el local que facilite la empresa o a través de medios telemáticos debiendo ser previamente comunicadas a ésta, con una antelación mínima de veinticuatro horas. Estas asambleas, que como máximo serán 10 al año, con una duración aproximada de 60 minutos, se autorizarán por la empresa en los casos siguientes: negociación de Convenio Colectivo, Elecciones Sindicales, otras causas suficientemente justificadas.

TÍTULO NOVENO**Seguridad, salud, igualdad y ventajas sociales****CAPÍTULO PRIMERO***Seguridad y salud***Artículo 100. Seguridad y salud laboral**

La prevención de riesgos se regirá por lo establecido tanto en la legislación vigente, como por lo recogido en la Política y en el Plan de Prevención de la Compañía.

1. Comité de Seguridad y Salud Laboral

Es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Tendrá asignado como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas, en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por la legislación vigente, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de las personas trabajadoras.

Sus componentes serán elegidos en base a lo previsto en las disposiciones legales vigentes. Las reuniones serán según lo considerado necesario por dicho Comité.

2. Servicio Médico de Prevención Ajeno

Los reconocimientos médicos se facilitarán a todas las personas trabajadoras de la empresa, independientemente de su contrato de trabajo.

El reconocimiento médico periódico será de carácter voluntario, salvo las excepciones previstas en la legislación vigente. Se realizará mediante un diseño basado en el análisis de riesgo, bien sean éstos laborales o genéricos (edad, sexo, herencia, antecedentes, etc.), para una mejor protección de la salud y prevención de la enfermedad, de todas las personas trabajadoras. Las pruebas comprenderán:

- Revisión cardiovascular con electrocardiograma a todas las personas trabajadoras mayores de cuarenta años, o a aquellos que lo requieran por indicación médica.
- Exploración ginecológica anual, de carácter voluntario, a todas las trabajadoras.
- Exploraciones radiológicas que se harán a petición de la persona trabajadora.
- Análisis de glucemia, colesterol y ácido úrico, a los cuales podrán sumarse otros cuando a juicio médico se requiera. Así mismo, serán optativos los reconocimientos de mama y de próstata.
- Examen epidérmico general, en el conjunto de las exploraciones clínicas que se practican en los reconocimientos médicos.
- Espirometrías en aquellos casos en los que se detecte riesgo respiratorio de algún tipo, independientemente de otras pruebas diagnósticas complementarias.

Se desarrollará una estrategia sanitaria para promover y proteger la salud comunitaria de las personas trabajadoras, basada en campañas salubristas y de medicina preventiva: la lucha contra el hábito de fumar, contra el alcoholismo, la drogadicción, contra la obesidad y el riesgo cardiovascular, contra los accidentes de tránsito viales y, asimismo, para la formación en socorrismo y primeros auxilios del mayor número de empleados que sea posible.

3. Trabajo con pantalla de ordenadores. Se estará a lo dispuesto en la normativa de Seguridad y Salud laboral vigente en cada momento.

4. La empresa, a solicitud del Comité de Salud Laboral, iniciará con el servicio de prevención ajeno correspondiente, durante la vigencia del convenio, una evaluación de riesgos psicosociales a todas las personas trabajadoras.

Artículo 101. Adaptación del personal

En los supuestos que, por accidente, enfermedad u otra causa, alguna persona trabajadora experimentase una pérdida de facultades para el ejercicio de las actividades y tareas que tenga encomendadas en función de su grupo y nivel, la empresa, siempre que disponga de un puesto de trabajo que, aun teniendo en cuenta su disminución de facultades pueda desempeñar eficazmente, le adscribirá al mismo, sin disminución de la retribución fija y complementos personales que tuviese asignados.

CAPÍTULO SEGUNDO*Igualdad***Artículo 102. Igualdad de trato y prevención frente a cualquier tipo acoso**

Las Partes firmantes del presente Convenio ratifican su compromiso de seguir garantizando el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa. Así mismo, las partes firmantes, se comprometen a velar por el cumplimiento del protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Por ello, se comprometen a cumplir los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad de la empresa, vigente en cada momento, donde se recogen las medidas adoptadas para lograr la igualdad efectiva entre persona trabajadoras de uno y otro sexo.

En dicho Plan se ha incluido un procedimiento para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, del acoso moral, así como un protocolo de especial protección de la mujer durante el embarazo, parto o lactancia, y un protocolo específico contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características.

CAPÍTULO TERCERO

Ventajas sociales

Artículo 103. Seguro médico, de vida y accidentes

La empresa mantendrá una póliza global de carácter colectivo para cubrir la asistencia médica.

Así mismo, la empresa mantendrá a su cargo una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez absoluta para toda persona trabajadora. El capital individual asegurado será igual al doble de la retribución fija anual de cada empleado, no siendo inferior a 15.025,30 euros.

En estas pólizas se incluirán a todas las personas trabajadoras de la empresa sujetos al presente Convenio.

Artículo 104. Jubilación parcial voluntaria

Se estará a lo que disponga la legislación en cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA:

El Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales se incorpora al presente convenio colectivo como anexo y será de aplicación directa y obligatoria en la empresa (tanto el protocolo como las medidas establecidas en el mismo).

Actualización normativa en materia de igualdad y diversidad:

El presente convenio, en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso, se entenderá automáticamente adaptado a las modificaciones legislativas que puedan aprobarse en el futuro, especialmente a lo previsto 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.

En consecuencia, el protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales se considerará parte integrante y transversal del presente convenio, aplicándose en todas las materias reguladas en el mismo.

DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio deroga en su integridad al anterior firmado el 1 de abril de 2022.

ANEXO 1
TABLA SALARIAL Y OTRAS CONDICIONES ECONÓMICAS

Los conceptos económicos contenidos en el presente Anexo 1 se aplicarán a partir del 1 de abril de 2025 para el personal que se encuentre de alta en la empresa en la fecha de firma del presente Convenio y, por tanto, no serán aplicables a las extinciones de contratos producidos antes de la referida fecha de firma.

Los salarios base de los grupos profesionales y niveles, las compensaciones, complementos y demás conceptos económicos son los siguientes y están referidos en su cuantía desde el 1 de abril de 2025, una vez aplicada la revisión salarial recogida en el presente convenio colectivo.

1.- Salario base

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BRUTO ANUAL FY26
GRUPO VENTAS	12 PAGAS
Nivel 1	38.707,99€
Nivel 2	32.256,66€
Nivel 3	27.955,78€
Nivel 4	18.278,77€
GRUPO TÉCNICO	15 PAGAS
Nivel 1	34.407,10€
Nivel 2	32.256,66€
Nivel 3	30.106,21€
Nivel 4	27.955,78€
Nivel 5	24.730,10€
GRUPO ADMINISTRATIVO	15 PAGAS
Nivel 1	32.256,66€
Nivel 2	26.880,55€
Nivel 3	23.654,88€
Nivel 4	20.429,21€
Nivel 5	18.278,77€

En el salario base bruto anual del grupo de ventas reflejado en el cuadro anterior están sumados los importes de las doce mensualidades ordinarias y las tres gratificaciones extraordinarias.

2.- Compensaciones y Complementos
A. Plus de residencia

Su valor queda establecido en 73,34 euros brutos mensuales. El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio viniera percibiendo este complemento, lo mantendrá como complemento personal, bajo la denominación en el recibo de haberes "Complemento plus residencia consolidado".

B. Compensación por comida

Se aplicará un valor bruto diario de 10,33 euros, según lo establecido en el Artículo 55 del presente Convenio.

C. Turnicidad y nocturnidad

El valor bruto diario de la hora nocturna se establece en 4,59 euros y el valor del plus de nocturnidad en 3,53 euros brutos por día.

D. Dietas

Para el personal perteneciente al grupo de ventas, excepto los de nivel I, dado la singularidad de su sistema retributivo, se fijan las dietas en la siguiente cuantía:

Tipo A: 70,53 euros
 Tipo B: 14,09 euros

- a) La dieta tipo A se devengará en desplazamientos que requieran pernoctar fuera de la residencia de la persona trabajadora.

Se considerarán con derecho a dietas de tipo A los siguientes desplazamientos:

- Málaga a Melilla
- Cádiz a Ceuta
- Palma de Mallorca a las islas de su provincia
- Santa Cruz de Tenerife a las islas de su provincia
- Las Palmas de Gran Canaria a las islas de su provincia

- b) La dieta tipo B se devengará en desplazamientos que no requieran pernoctar fuera de la residencia de la persona trabajadora, y que por razón de la visita a algún cliente cuyo establecimiento se encuentre a una distancia igual o superior a 60 kilómetros desde la residencia del comercial (o cuando proceda según su contrato, desde la capital de provincia del ámbito territorial para el que fue contratado, en cuyo caso también deberá haber la referida distancia de 60 kilómetros).

Cuando la llegada a la residencia se produzca después de las 21:00 horas, corresponderá una dieta de 30,12 euros.

En desplazamientos que exijan pernoctar fuera de residencia, las personas trabajadoras podrán percibir el importe del alojamiento en hotel de tres estrellas, facilitado por la Empresa, y el importe de media dieta en concepto de manutención, cuantificada en 33,55 euros.

E. Gastos a justificar

El personal de área de estructura y las personas trabajadoras de nivel I del grupo de ventas viajarán con el sistema de "Gastos a justificar" según las normas de gastos de viaje de la Empresa. A estos efectos, respecto de los gastos por dietas, se tomarán como referencia los importes recogidos en el punto D anterior, quedando absorbida si la hubiera la "Compensación por comida" señalada en el punto 2.B.

F. Compensación por kilometraje

Se establece un importe por kilómetro de 0,28 euros, computándose desde la residencia de la persona trabajadora o, cuando proceda según su contrato, desde la capital de provincia del ámbito territorial para el que fue contratado.

G. Compensación especial vendedores por gastos de transporte urbano

Debido a la función que desempeñan los vendedores con roles presenciales (ejecutivos de venta de cartera presencia y asesores comerciales) y en concepto de plus compensatorio de los gastos de transporte urbano, se abonará la cantidad de 700 euros brutos por año fiscal de la Compañía (del 1 de abril a 31 de marzo) durante la aplicación del Convenio.

Los referidos importes se abonarán y distribuirán mensualmente, excepto en el mes correspondiente a las vacaciones. No procederá su abono en los días de baja por incapacidad, calculándose la compensación en estos casos de forma proporcional a los días de trabajo efectivo.

A partir de la fecha de firma del presente Convenio, y una vez firmado el acuerdo individual de teletrabajo, el personal del área de ventas con roles no presenciales que venían percibiendo esta compensación dejarán de percibirla, recibiendo la compensación por comida en los términos establecidos en el apartado B de este apartado 2 y en el artículo 55.

H. Otros conceptos retributivos

Los complementos "ad personam", por puesto de trabajo y antigüedad consolidada se incrementarán en los términos expuestos en el apartado 3.A) para el salario base.

Asimismo, se actualizará el complemento personal "ex categorías profesionales", en los términos referidos anteriormente para el personal de estructura y para el personal de ventas en los términos establecidos en el Acuerdo de 7 de marzo de 2013 sobre adaptación de categorías profesionales.

A tenor de lo establecido en el punto 2.h) del Anexo 1 del IV convenio colectivo de Beedigital AI, S.A.U y sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, tanto los complementos "ad personam" como el complemento personal "ex categorías profesionales", se incrementarán, para el periodo de vigencia del presente convenio (1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2027): en un 2% por cada uno de los 3 años de vigencia del presente convenio.

3.- Revisión salarial

A) La cuantía del Salario Base será actualizada de la siguiente forma:

- Para el periodo 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025: se incrementará el Salario Base vigente a 31 de marzo de 2024 en un 2%.
- Para el periodo 1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026: se incrementará el Salario Base vigente a 31 de marzo de 2025 en un 2%.
- Para el periodo 1 de abril de 2026 a 31 de marzo de 2027: se incrementará el Salario Base vigente a 31 de marzo de 2026 en un 2%.

Se exceptúa de esa revisión:

- (i) el personal contratado durante el periodo señalado con una retribución anual pactada por todos los conceptos.
- (ii) el personal que en algún momento desde la fecha de inicio de aplicación del presente Convenio hasta su firma haya tenido algún aumento en su remuneración por promoción o subida salarial individual por mérito.

B) Actualización de otros conceptos retributivos

La compensación por comida, el complemento por turnicidad y nocturnidad y las dietas se incrementan en los términos expuestos en el apartado A) anterior para el salario base.

ANEXO 2

ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LOS NUEVOS GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES

La clasificación profesional de la Empresa se estructura en 3 grupos profesionales:

- A) Ventas
- B) Técnicos
- C) Administrativos

Se identifican hasta 4 niveles en el grupo profesional de ventas y 5 en el resto de los grupos, con el fin de diferenciar distintos grados de responsabilidad dentro de cada uno, siendo el nivel 1 el más alto o de mayor grado. Para estar en un nivel se requiere dominar y haber superado todo lo reflejado en el nivel o niveles anteriores.

A) GRUPO VENTAS

Son responsables de la venta del portfolio de productos y servicios de la Empresa, el cual conocen en detalle y profundidad, dentro del territorio o segmento de mercado asignado, de acuerdo con las políticas y modelos de venta y a través de los procedimientos y medios técnicos establecidos en cada momento por la Empresa. Son expertos conocedores del mercado, la competencia y sus precios, y son la conexión entre los clientes y la empresa.

Nivel 1. Lidera, coordina y supervisa los procesos y tareas asignados, identifica necesidades, analiza y planifica, asigna recursos, y supervisa e implanta la metodología, procesos y procedimientos, así como gestiona y desarrolla a los miembros de su equipo de acuerdo con la estrategia de la organización y las normativas vigentes (procesos internos, laboral, fiscal, contable, etc.) asegurando la capacidad y calidad del servicio.

Actúa de forma independiente y autónoma dentro de los objetivos y directrices concretos establecidos por la Dirección. Anticipa posibles inconvenientes futuros e implanta planes de acción preventivos y correctivos. Es responsable de la mejora continua del servicio y de su adaptación a los nuevos cambios y estrategias de la empresa. Genera estadísticas y parámetros de gestión para la toma de decisión estratégica.

Nivel 2. Realiza una labor comercial que requiere mayor especialización, mayor grado de elaboración del proceso de venta y mayor nivel competencial (Comunicación, Negociación, Presentaciones, Influencia, Capacidad Analítica, etc.) al desempeñar su trabajo ante grandes cliente y alianzas. Generalmente con titulación media o superior. Sin perjuicio de ello, efectúa las funciones generales de venta del nivel 3. Mantendrán este nivel los vendedores que lo tenían antes de la firma del presente Convenio.

Nivel 3. Son responsables de la venta del portfolio de productos y servicios de la Empresa, el cual conocen en detalle y profundidad, dentro del territorio o segmento de mercado asignado, de acuerdo con las políticas y modelos de venta y a través de los procedimientos y medios técnicos establecidos en cada momento por la Empresa. Son expertos conocedores del mercado, la competencia y sus precios, y son la conexión entre los clientes y la empresa.

El personal adscrito a este nivel realiza un conjunto de actividades, mediante gestión en remoto, visita presencial, o ambas indistintamente, tales como:

- Acciones comerciales de captación, venta, fidelización y retención de clientes
- Labores de detección de necesidades y posibilidades de los clientes.
- Formalizar la tramitación de los pedidos.
- Actividades de administración comercial (gestión de altas, bajas, modificaciones de servicios y contratos u otras similares).
- Registro de su actividad comercial.
- Atender consultas, reclamaciones e incidencias asesorando a los clientes y canalizando las peticiones o reclamaciones a las áreas responsables, cuando proceda.
- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos.

Nivel 4. En este nivel es necesaria una permanencia en el mismo de 12 meses. Transcurrido dicho período pasaría automáticamente al siguiente nivel, según el rol definitivo asignado.

Roles o especialidades

En este grupo profesional, se establecen diversos roles, según se trabaje en remoto, se realicen visitas presenciales, o mediante ambas modalidades y se actúe sobre el mercado de clientes de cartera, potenciales o señalizados:

	ROL	ÁMBITO TERRITORIAL	DESPLAZAMIENTOS VISITA A CLIENTES
A	Ejecutivo/a de cuentas digital de cartera (presencial)	Delimitado	Dependiendo necesidades cliente y rentabilidad de la operación
B	Ejecutivo/a de cuentas digital de cartera (en remoto)	Nacional o territorios	No
C	Ejecutivo/a de cuentas digital potenciales (en remoto)	Nacional	No
D	Ejecutivo/a de cuentas digital de canal on line (en remoto)	Nacional	No
E	Asesor/a comercial	Territorial	De forma ordinaria planificando conjunta y semanalmente las visitas con su AM
F	Ejecutivo/a de venta de entrada (durante 12 meses)	Según asignación	Remoto o presencial

Los ejecutivos/as de cuentas presenciales realizarán su actividad presencial en función de la petición o necesidades del cliente y de la rentabilidad de los diversos proyectos. Los asesores/as comerciales realizarán de forma ordinaria la visita a los clientes planificando conjunta y semanalmente, con su área manager, dichas visitas.

En la asignación al puesto de trabajo de venta concreto, la Empresa indicará el rol que se asigna al trabajador/a, debido a la adscripción o no al modelo de teletrabajo, a las necesidades empresariales o de mercado, su formación, habilidades y resultados.

La empresa podrá establecer para nuevas vacantes que el teletrabajo forme parte de la descripción inicial de cualquiera de los puestos de trabajo de este grupo.

En cualquier caso, el rol que conlleve teletrabajo será voluntario y reversible, excepto para las nuevas vacantes si el teletrabajo forma parte de la descripción inicial del puesto.

El trabajo en remoto se desempeñará bajo la modalidad de teletrabajo, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios informáticos, telemáticos o de telecomunicación.

La asignación a los diferentes roles no implicará modificación de la remuneración de naturaleza fija que, con anterioridad a dicha asignación de nuevos roles, el ejecutivo/a de cuentas o asesor/a comercial venía percibiendo. Se exceptúa, la compensación por transporte urbano, así como en su caso la compensación por comida, que dependen de la tipología de los roles asignados y lo dispuesto en el presente Convenio.

Niveles retributivos y especialidades

El nivel retributivo del salario base que figura en el Anexo I del Convenio Colectivo asociado a cada rol será el siguiente:

NIVEL	ROL
1	Área mánager
2	Personal que por su especialidad (Grandes Clientes o Alianzas) tuviera este nivel antes de la firma del Convenio
3	A, B, C, D y E
4	F

Todos ellos percibirán las cantidades por los conceptos detallados en el Anexo 1 del Convenio Colectivo, según les correspondan por su función.

Cuando se produzca un cambio de rol, se percibirán las compensaciones establecidas para ese rol y se dejarán de percibir aquellas correspondiente al rol anterior.

B) GRUPO TÉCNICO

Son especialistas en un área concreta de conocimiento, generalmente titulados o con formación técnica específica acorde al contenido del puesto y desempeñan tareas complejas asociadas a ese conocimiento bajo mínima o ninguna supervisión, según las directrices de su responsable directo. Son expertos en el manejo de las herramientas propias de su especialidad. La empresa podrá establecer para nuevas vacantes, que el teletrabajo forme parte de la descripción inicial de cualquiera de los puestos de trabajo de este grupo.

Nivel 1. Lidera y coordina equipos dentro de una especialidad o funcionalidad que pueden estar ubicados en una misma o en distintas localizaciones geográficas.

Supervisa los procesos y tareas asignados desde la identificación de las necesidades, análisis y planificación, asignación de recursos (humanos, técnicos y materiales), metodología, tecnologías,

procesos y control de gestión, hasta su registro documental y emisión de informes, así como gestiona y desarrolla a los miembros de su equipo, conforme a las directrices y estrategia de la Organización y las normativas vigentes (procesos internos, laboral, fiscal, contable, etc.) asegurando la capacidad y calidad del servicio, así como el cumplimiento de los plazos asignados.

Actúa de forma independiente y autónoma dentro de los objetivos y directrices concretos establecidos por su responsable. Anticipa posibles inconvenientes futuros e implanta planes de acción preventivos y correctivos. Es responsable de la mejora continua del servicio y de su adaptación a los nuevos cambios y estrategias de la Empresa. Genera estadísticas y parámetros de gestión para la toma de decisión estratégica.

Coordina proactivamente las relaciones e interacciones con otros mandos para la consecución de los objetivos generales de la Empresa.

Nivel 2. Es líder en su área de especialización, gestionando de manera autónoma e independiente las tareas y responsabilidades asignadas por su superior. Es responsable de la calidad de los resultados de su área de especialización y coordina los recursos técnicos necesarios para llevar a cabo la tarea y conseguir los objetivos asignados. Es punto de referencia en la organización dentro de su especialización y actúa como desarrollador y precursor de mejoras en la misma. Forma y ayuda a otros a desarrollar el conocimiento en su especialidad. Toma decisiones con respecto a las mejores prácticas y maneja a nivel experto las herramientas propias de su especialidad.

Nivel 3. Realiza tareas relativas a su especialidad técnica sin supervisión, siguiendo las órdenes directas de su superior. Gestiona las tareas y responsabilidades asociadas a su puesto de trabajo de forma autónoma y proactiva, anticipando implicaciones dentro de su campo de actuación y relativas a otras áreas de la Empresa. Anticipa y toma acciones para prevenir y evitar posibles inconvenientes futuros. Escala información relevante para la toma de decisiones estratégicas sobre su área de especialización. Se coordina con otras áreas para la realización de su tarea y les da soporte técnico especializado.

Nivel 4. Realiza las tareas marcadas por su superior directo, relativas a su especialidad técnica, con mínima supervisión y ajustándose a la normativa vigente. Propone mejoras, anticipa posibles consecuencias y eleva posibles incidencias futuras relativas a su área de especialización y tareas.

Nivel 5. Realiza las tareas marcadas por su superior directo, relativas a su especialidad técnica, con cierta supervisión y ajustándose a la normativa vigente. Propone mejoras, anticipa posibles consecuencias y eleva posibles incidencias futuras relativas a su área de especialización y tareas

C) GRUPO ADMINISTRATIVO Y OFICIOS VARIOS

No requieren una titulación universitaria concreta ni un concreto conocimiento técnico del área en que trabajan. Pueden estar ubicados en cualquier área y/o departamento (incluido Ventas). Requieren un conocimiento de herramientas informáticas a nivel usuario, así como de procesos y procedimientos propios de la Empresa y/o el área concreta de aplicación. La empresa podrá establecer para nuevas vacantes, que el teletrabajo forme parte de la descripción inicial de cualquiera de los puestos de trabajo de este grupo.

Nivel 1. Coordina y supervisa los procesos y tareas asignados desde la identificación de las necesidades, análisis y planificación, asignación de recursos (humanos y materiales), metodología, procesos y control de gestión, hasta su registro documental y emisión de informes, así como gestiona y desarrolla a los miembros de su equipo, conforme a las directrices y estrategia de la Organización y las normativas vigentes (procesos internos, laboral, fiscal, contable, etc.) asegurando la capacidad y calidad del servicio, así como el cumplimiento de los plazos asignados.

Actúa de forma independiente y autónoma dentro de los objetivos y directrices concretos establecidos por su responsable. Anticipa posibles inconvenientes futuros, implantando planes de acción preventivos y correctivos. Es responsable de la mejora continua del servicio y de su adaptación a los nuevos cambios y estrategias de la Empresa.

Gestiona un equipo pequeño/mediano (generalmente de menos de 10 persona trabajadoras) circunscrito a una misma área geográfica o centro de trabajo.

Nivel 2. Realiza tareas que requieren un alto grado de conocimiento y dominio de los procesos y procedimientos administrativos de la Empresa y/o departamento. Elabora y emite informes que permiten la toma de decisión de alto nivel, generando los parámetros adecuados para hacer seguimiento y desarrollar el negocio. Es responsable de las tareas y resultados asignados y trabaja de manera autónoma, alineado con las directrices del departamento. Es punto de referencia en su área de actividad y genera estrategias para mejorar continuamente los resultados. Resuelve los posibles inconvenientes, incidentes, problemas o conflictos que puedan surgir en su área de responsabilidad.

Nivel 3. Analiza, revisa, supervisa y emite informes de datos y estadísticas, así como confecciona, redacta, mantiene y organiza documentación relativa a su área de actividad, dando soporte, atención y seguimiento al cliente (interno o externo). Realiza las tareas asociadas a su puesto de trabajo siendo responsable de ciclos completos dentro de su área de actividad. Mantiene bases de datos y archivos con criterios apropiados que favorecen su utilización por terceras partes. Genera procesos y procedimientos para la gestión de sus tareas asignadas y es responsable de la información y soporte que ofrece al resto de departamentos y/o a su responsable directo.

Nivel 4. Realiza tareas básicas, sencillas y/o repetitivas que suponen un soporte para procesos y tareas más complejos. Entre ellas, se cuentan tareas de teleconcertación, ofertas a clientes, apoyo postventa, archivo, atención y/o gestión telefónica, grabación de datos, seguimiento de documentación y/o de clientes, confección de informes sencillos, gestión de pedidos, agendas, mantenimiento de ficheros, todas ellas gestionadas por su responsable superior. Sólo toma decisiones en el ámbito de sus tareas asignadas, siendo responsable del cumplimiento de las mismas en tiempo y forma.

Nivel 5. Realiza las tareas marcadas por su superior directo, relativas a su especialidad técnica, con cierta supervisión y ajustándose a la normativa vigente. Propone mejoras, anticipa posibles consecuencias y eleva posibles incidencias futuras relativas a su área de especialización y tareas.

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

PRESENTACIÓN

En Beedigital AI, SAU (en adelante, “Beedigital, AI” estamos concienciados con la defensa de los derechos y libertades de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales.

Este protocolo es la consecución de nuestros compromisos en materia de igualdad de trato y no discriminación y nuestra política de *seguir avanzando en la defensa de los derechos de las personas LGTBI*.

Del mismo modo, apostamos por incluir en nuestro convenio colectivo cláusulas de igualdad de trato y no discriminación por motivo de la orientación sexual, identidad de género y características sexuales, impulsando la obligatoriedad de introducir un protocolo que prevenga y luche contra la LGTBIfobia en el trabajo.

Con este protocolo, nuestra pretensión es seguir avanzando en igualdad y consolidación de derechos de las personas LGTBI en nuestra empresa.

Este protocolo nos permitirá establecer mecanismos para la prevención del acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, e incide en la necesidad de formación y sensibilización tanto de la dirección de la empresa, representación legal de trabajadoras y trabajadores y de la plantilla, así como facilita la incorporación de mecanismos para la denuncia y procedimientos a seguir.

Este protocolo está pensado para facilitar a la dirección de la empresa, al comité de empresa, y a las personas trabajadoras la herramienta adecuada para prevenir, evitar y/o sancionar las conductas discriminatorias, vejatorias y/o ofensivas.

1- Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

En nuestro país, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, a través de la incorporación a nuestra legislación estatal 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.

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por todo ello, Beedigital AI, así como la representación legal de la plantilla suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble acoso (lesbianas, transexuales, bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. Estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

2- Ámbito de aplicación

1. Las disposiciones de este Protocolo se aplican a las personas que trabajan en Beedigital AI independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

2. También debe ser de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas por Beedigital AI, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

3. Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de Beedigital AI, pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

4. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que ésta tome las medidas que crean oportunas. En caso de que se estimara necesario, la empresa podría solicitar al proveedor el cese de la actividad que desarrolla su empleado para nuestra empresa.

5. Además, quedará bajo al amparo del presente protocolo toda persona comprendida en los apartados 1 y 2, cuya relación con Beedigital esté en vigor al momento de iniciarse la denuncia.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades de las cuales la Empresa tenga conocimiento fehaciente de que incumplan en su seno los principios del presente protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

3- Definiciones

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

a) Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Represalia Discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a compañero/a).

4- Medidas de prevención

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

1.- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se dará acceso a este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.

Formación para todos los trabajadores y nuevas incorporaciones, según la normativa vigente.

2.- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.

3.- La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

4.- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.

5.- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la persona trabajadora incorporada y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.

6.- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.

7.- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

8.-Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, etc.).

5- La reclamación o denuncia de la situación de acoso

1. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

En todo caso, cuando la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

2. Beedigital AI, proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual identidad de género, expresión de género y características sexuales, la asistencia necesaria.

3. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula. En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia

4. Se habilitará un buzón de correo electrónico para las denuncias LGTBI al que accederán exclusivamente los miembros de esta comisión, cuyo contenido será confidencial y no podrá ser compartido con ninguna otra persona de dentro o fuera de la citada Comisión.

6- Procedimiento de actuación

6.1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual identidad de género, expresión de género y características sexuales

a) Composición: La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género será paritaria y estará formada por un máximo de 6 miembros, tres por parte del Comité de Empresa (que serán designados por el CE entre sus miembros o, los delegados sindicales) y tres por parte de la Dirección de la Empresa. El Gerente de Relaciones Laborales, o la responsable de Relaciones Laborales actuarán como Presidente/a de la Comisión).

b) Formación: La empresa proporcionará la formación pertinente a todos los miembros que pudieran formar parte de esta comisión (titulares y posibles suplentes) para garantizar una correcta aplicación del mismo.

Será requisito imprescindible para formar parte de la Comisión (titulares y suplentes) poseer formación suficiente, en cuanto a igualdad y, específicamente, en cuanto al tratamiento, la prevención y la actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

c) Incompatibilidades: En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera relación de parentesco, amistad o enemistad, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituido por la persona suplente previamente designada.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

d) Funciones de la Comisión:

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso.
- Recomendar y solicitar la gestión, por la Dirección de Personas, de aquellas medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa. El informe será elaborado por la representación de la empresa y trasladado a la representación social de la comisión para su aprobación o modificación. En caso de que existan discrepancias en el mismo, constarán las posturas de ambas partes
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

6.2.- Principios rectores y garantías del procedimiento

- a) Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.
- b) Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán 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, expresión de género y características sexuales, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.
- c) Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.
- d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.
- e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita y se estima conveniente.
- f) Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales -o de cualquiera de sus miembros- o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados.
- g) Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

6.3 Intervinientes

Son partes en este procedimiento:

- la persona denunciante, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- la presunta víctima, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso.
- el presunto acosador.
- la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes.
- la dirección de la empresa que es la encargada de adoptar las medidas que estime necesarias.

6.4.- Desarrollo del procedimiento

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

6.4.1 Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales podrá solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional, etc.) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso pueden comportar para la presunta víctima o para la presunta persona acosadora un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

6.4.2 Procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de que la persona supuestamente acosada exprese su voluntad de iniciar este tipo de procedimiento.

La pretensión de esta fase informal es intentar resolver o aclarar la presunta situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de la presunta situación de acoso y, en su caso alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora, entrevistará a la persona presuntamente afectada y a la persona presuntamente acosadora y, en su caso podrá entrevistarlas personas que la comisión, de mutuo acuerdo, estime oportuno.

Este procedimiento informal tendrá una duración máxima de diez días laborables a contar desde la recepción de la denuncia, salvo que la comisión estime oportuno ampliar el plazo. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta actuación, valorando la consistencia de la denuncia y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluido el inicio de un procedimiento formal. Todo este procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

A este expediente sólo podrá tener acceso la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se iniciará el procedimiento formal si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

Una vez finalizadas las actuaciones, se levantará acta de la solución adoptada dando traslado de las mismas a las partes., informando a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales.

6.4.3 Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará bien por la recepción de una denuncia al canal correspondiente, o bien cuando pese a haberse activado el procedimiento informal éste, no ha podido resolverse por esta vía.

En la denuncia, en todo caso, deberá constar los siguientes datos: nombre y apellidos de la persona denunciante (salvo que quiera permanecer anónima), identificación de la persona supuestamente acosadora, persona supuestamente acosada, hechos y fechas concretas referidos al supuesto acoso, testigos y cuanta información sea relevante para el esclarecimiento de los hechos.

La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

En primer lugar, se dará audiencia a la presunta víctima y, posteriormente, a la persona denunciada.

En su caso, si se constatará por la Comisión una presunta situación de acoso, se adoptarán, por la Empresa, las medidas cautelares, o preventivas que aparten a la supuesta víctima de la persona

presuntamente acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, las cuales pueden ser propuestas por la Comisión. Este punto se concretará en las siguientes acciones:

- Recabar, de las partes implicadas, toda la información que se considere necesaria.
- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo a las propuestas que realicen tanto la persona supuestamente acosada, como la denunciada, así como la persona denunciante, en caso de no coincidir ésta con la persona supuestamente acosada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Las partes de la comisión podrán asesorarse de manera individual a través de una persona externa a la referida comisión, siendo necesario el mutuo acuerdo para solicitar la participación de este asesor externo en aquella fase del proceso que se estime oportuno.
- Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento al ser llamada a este proceso.
- La representación de la empresa redactará las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido, siendo trasladadas a la representación social de la comisión para sus comentarios, los cuales constarán en las mismas.
- Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.

Finalizada la instrucción, se elaborará, por parte de la representación de la Empresa, el oportuno informe de conclusiones, el cual será trasladado a la representación social de la comisión para sus comentarios. En caso de que existan discrepancias en el mismo, constarán las posturas de ambas partes.

En su caso, la representación de la Empresa propondrá las oportunas medidas disciplinarias contra la persona supuestamente acosadora, indicando la supuesta infracción apreciada.

Tras el informe de conclusiones, se cerrará el procedimiento formal, tanto si se considera que los hechos pudieran ser constitutivos de presunto acoso, como si no.

Si existiesen evidencias fundadas de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se incoará el correspondiente expediente disciplinario y se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. En caso contrario, se procederá al archivo de la denuncia.

La representación de la Empresa comunicará la finalización del procedimiento formal, así como las conclusiones del mismo tanto a la persona supuestamente acosada como a la persona supuestamente acosadora y, en su caso, al denunciante, si éste último no coincide con la persona presuntamente acosada. Asimismo, dará traslado a la Comisión.

Tanto la fase de instrucción, como la redacción del informe tendrán una duración máxima de veinte días laborales, salvo que se acuerde, por la Comisión, la ampliación de este plazo en aras de descubrir y poder probar la verdad.

Una vez finalizado el informe de conclusiones, la RE trasladará a la Comisión la información oportuna sobre el seguimiento de las acciones realizadas tras 30 días naturales.

6.4.4 Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, la Comisión, puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa abordando la situación como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.

- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

7- Tipificación. Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.

8- Seguimiento y evaluación del protocolo

La Comisión ha de efectuar un seguimiento de este protocolo.

Se reunirá anualmente, si procede, para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas. En caso de que ambas partes de la comisión lo estimen necesario, se reunirán al efecto expreso de solventar o aclarar la interpretación de la medida o las medidas en cuestión.

9- Disposiciones finales

Primera. - La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda.- Tanto la dirección de Personas como la representación legal y sindical de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los modos de resolución en cuanto al acoso.

Tercera.- El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento .. Se establece una vigencia indefinida del procedimiento, adquiriendo, las partes negociadoras, el compromiso de actualizarlo en base a los futuros desarrollos legislativos.

Cuarta. -Anualmente se hará un refuerzo a la plantilla recordando los canales de denuncia existentes, así como la existencia de este protocolo. Igualmente, se compartirá el protocolo a las nuevas incorporaciones, así como con toda la plantilla las posibles actualizaciones que se realicen.

ANEXO I

GLOSARIO

Sexo biológico: consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

Intersexual: persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana

Identidad de género (e identidad sexual): Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Características sexuales: Se refiere a las características físicas o biológicas, cromosómicas, gonadales, hormonales y anatómicas de una persona, que incluyen características innatas, tales como los órganos sexuales y genitales, y/o estructuras cromosómicas y hormonales, así como características secundarias, tales como la masa muscular, la distribución del pelo, los pechos o mamas.

Orientación sexual: hace referencia al objeto del deseo sexual.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

Prácticas sexuales: las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad.

Como constructo social todo lo relativo a masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

LGTBI: es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas **L**esbianas, **G**ays, **B**isexuales, **T**ransexuales e **I**ntersexuales

Homosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomosexualidad (o sexualidad post-moderna), pansexualidad y omnisexualitat, para hacer referencia a este concepto.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: Hombre homosexual

Lesbiana: Mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gays, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales

y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

Transexual: Es aquella persona cuya identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas.

Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

Transgénero: La identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso.

Nunca se debe usar el término “cambio de sexo”.

Afeminado o tener pluma: Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Marimacho: Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, ...).

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinition política / sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos –, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Mobbing: Acoso laboral.

Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.

Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

Discriminación múltiple: situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

ANEXO II

LGTBIfobia

Heterosexismo (o heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no se heterosexual se “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación.

Es una manera de violencia.

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales

Plumofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Monosexismo: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la **LGTBIfobia institucional**, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia.

La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

LGTBIfobia cognitiva: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables

LGTBIfobia afectiva: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGTBIfobia conductual: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBI fobia de la siguiente manera:

LGTBIfobia externalizada: es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBI fobia conductual), así como emocionales (LGTBI fobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia internalizada: es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBI fobia englobe las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBI fobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en el censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

ANEXO III

PLANTILLA DE SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL

Solicito el inicio del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Solicitante:

Persona afectada:

Persona denunciada

Descripción de los hechos:

Pruebas (testifical, documental, etc.):

Fecha:

Firma de la persona solicitante (o sello):

A/a Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual identidad de género, expresión de género y características sexuales

ANEXO IV

CONSENTIMIENTO

La persona _____ da su consentimiento a _____ para que se inicie el procedimiento del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

(03/4.168/26)

