



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

2503 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio, denominación, Kiss Fruit, S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0039/2018; denominado KISS FRUIT,SL; código de convenio nº 30103892012019 ámbito Empresa; suscrito con fecha 16/02/2018 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 9 de abril de 2019.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por Delegación de Firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018) Caridad de la Hera Orts.

Convenio colectivo de la empresa "Kiss Fruit, S.L."

Índice

Capítulo I: Disposiciones generales
Artículo 1. Partes negociadoras
Artículo 2. Ámbito funcional
Artículo 3. Ámbito territorial
Artículo 4. Ámbito personal
Artículo 5. Ámbito temporal
Artículo 6. Vinculación a la totalidad. Compensación y absorción
Artículo 7. Denuncia y revisión
Artículo 8. Comisión Paritaria
Artículo 9. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y resolución de conflictos laborales
Capítulo II: Organización del trabajo y contratación
Artículo 10. Organización del trabajo y movilidad funcional
Artículo 11. Obligaciones del trabajador
Artículo 12. Contratación
Artículo 13. Período de prueba y preaviso
Capítulo III: Grupos profesionales
Artículo 14. Grupos profesionales
Capítulo IV: Jornada de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias
Artículo 15. Jornada de trabajo
Artículo 16. Vacaciones
Artículo 17. Licencias
Artículo 18. Excedencias
Capítulo V: Salarios
Artículo 19. Retribuciones
Capítulo VI: Formación profesional
Artículo 20. Formación profesional
Capítulo VII: Derechos colectivos
Artículo 21. Regulación legal
Capítulo VIII: Beneficios sociales
Artículo 22. Indemnización por muerte o invalidez
Artículo 23. Bolsa de horas.
Capítulo IX: Seguridad y salud laboral
Artículo 24. Ropa de trabajo
Artículo 25. Política preventiva
Capítulo X: Régimen disciplinario
Artículo 26. Régimen disciplinario
Capítulo XI: Igualdad
Artículo 27. Medidas para el fomento de la igualdad y la no discriminación
Anexo I: Grupos y niveles
Anexo II: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral

Capítulo I - Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por el Administrador de "Kiss Fruit, S.L." (en adelante, la Empresa) y, por la parte social, por la Delegada de Personal en representación de los trabajadores, ambas partes con representación suficiente en los términos establecidos por el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa, compañía dedicada a la elaboración de fruta congelada y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente Convenio.

Artículo 3. Ámbito territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables al centro de trabajo de la Empresa ubicado en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 4. Ámbito personal

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral contratado por la Empresa. Queda exceptuada la aplicación de este Convenio al personal de alta dirección.

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por la Comisión Negociadora del mismo y agotará su vigencia el 31 de diciembre de 2021.

Los efectos económicos contenidos en el Convenio serán de aplicación desde la fecha de la publicación del mismo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en el convenio colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible, siendo consideradas globalmente.

No obstante, si la autoridad laboral o la jurisdicción social estimasen que algún precepto del convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 del ET.

Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firma anulase o invalidase alguno de los pactos del convenio, no afectará al contenido restante del Convenio Colectivo conservando su plena validez, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos serán absorbidos por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual son superiores a las del Convenio.

Artículo 7. Denuncia y revisión

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes negociadoras del mismo, empresa o representación legal de los trabajadores, por escrito y deberá contener los preceptos que se pretenden revisar. La citada denuncia del convenio deberá ser notificada a la otra parte con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas, si éstas se pactasen de forma expresa.

Una vez denunciado, las partes acuerdan la vigencia del contenido normativo del Convenio, en tanto el mismo no sea sustituido por otro nuevo.

Artículo 8. Comisión Paritaria

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por un representante de los trabajadores y otro de la Empresa. La indicada Comisión tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo que se sometan a su consideración.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles.

Los acuerdos de la Comisión tendrán carácter vinculante y estarán referidos a cuestiones de carácter o afectación colectiva.

Las partes se obligan a someter a la Comisión todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos.

En los supuestos no previstos en los párrafos anteriores, así como en aquellos en los que no se alcance un acuerdo por la Comisión, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR).

Artículo 9. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y resolución de conflictos laborales

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán recurrir al órgano de arbitraje que sea territorialmente competente para solventar de manera efectiva las discrepancias, según el procedimiento legalmente establecido.

Capítulo II

Organización del trabajo y contratación

Artículo 10. Organización del trabajo y movilidad funcional

La organización práctica del trabajo, con las limitaciones establecidas por las leyes, es facultad de la dirección y, por consiguiente, a la empresa corresponde la distribución del personal conforme a su grupo profesional y el cambio de sus actividades cuando por causa justificada así lo aconseje el interés de la propia empresa según las necesidades en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, sin que por ello el personal se vea perjudicado en su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su función laboral.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho en todo caso a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 11. Obligaciones del trabajador

El trabajador deberá cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales.

Entre dichos trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal. El trabajador debe cumplir estrictamente con su jornada laboral tanto ordinaria como extraordinaria, es decir, al inicio y al final de la misma debe estar en su puesto de trabajo. En el caso que se incumpla esta obligación se aplicará el Régimen disciplinario que corresponda legalmente.

Todos los trabajadores tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la Empresa sobre su domicilio para cualquier tipo de notificación. Se considerará a todos los efectos como domicilio para notificaciones, el conocido por la empresa y que figura en el contrato de trabajo. Cualquier cambio de domicilio deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa.

Artículo 12. Contratación

En función de su contrato, los trabajadores de la Empresa se clasifican de la siguiente manera:

12.1. Fijos. Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa de una forma continuada y permanente.

12.2. Fijos discontinuos. Son aquellos trabajadores contratados mediante el correspondiente contrato de fijo discontinuo. Dicho contrato se realiza para la atención de pedidos que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Los trabajadores fijos discontinuos, para la atención de los correspondientes pedidos, serán llamados en el orden y la forma siguiente teniendo en cuenta criterios objetivos y de respeto al principio de no discriminación:

a) Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad.

b) El llamamiento se hará según las costumbres establecida y, en su defecto, por no ser ello posible, mediante notificación escrita y certificada en la que deberá constar el lugar de trabajo y fecha de iniciación del mismo.

c) La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia y aquellas otras con derecho a reserva del puesto de trabajo debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación, quedará reanudada la relación laboral.

d) La Empresa confeccionará un censo de trabajadores fijos discontinuos por especialidad y antigüedad.

e) En el caso de que el trabajador previamente citado en los términos indicados en el presente artículo no acuda al trabajador sin causa justificada, se entenderá que causa baja voluntaria.

f) Es obligación del trabajador informar a la Empresa de cualquier cambio en el domicilio o en sus datos de contacto para llevar a cabo las comunicaciones o el llamamiento.

12.3. Eventuales. Son aquellos que son contratados como tales para efectuar trabajos específicos y aislados que no sean normales y permanentes en la empresa. En tales casos, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

12.4. Obra o servicio determinado. Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

12.5. Para la formación y el aprendizaje en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que resulten aplicables.

12.6. En prácticas. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. La retribución será del sesenta por ciento durante el primer año y del setenta y cinco por ciento durante el segundo del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 13. Período de prueba y preaviso

La duración máxima del período de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses, de 2 meses para los especialistas y 15 días para el resto de trabajadores.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, por accidente de trabajo, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

En caso de baja voluntaria por parte del trabajador, deberá comunicar su intención a la dirección de la empresa de manera anticipada, siendo el plazo de un mes en el caso de los trabajadores titulados y 15 días en el caso de los trabajadores no titulados.

La empresa estará facultada para deducir de la liquidación final el importe derivado de los días en los que no se cumpla con el indicado.

Capítulo III

Grupos profesionales

Artículo 14. Grupos profesionales

De conformidad con lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, la plantilla de la Empresa se organiza en Grupos profesionales y, dentro de los mismos, niveles.

14.1. Grupo profesional 1

Funciones: están dirigidas a la realización de toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la Empresa.

Formación: la formación exigible es la obtención de una titulación académica adecuada a las funciones y responsabilidades asumidas en el puesto.

14.2. Grupo profesional 2

Funciones: están dirigidas a la supervisión de las distintas áreas departamentales de la Empresa.

Formación: la formación exigible es la obtención de una titulación académica ajustada a las funciones a desempeñar.

14.3. Grupo profesional 3

Funciones: actividades realizadas con alto grado de supervisión por los encargados o supervisores de cada departamento de la Empresa.

Formación: no se exige la obtención de una titulación académica adicional a la educación obligatoria.

Capítulo IV

Jornada de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 15. Jornada de trabajo

La jornada ordinaria máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo con el límite establecido por el Convenio colectivo sectorial de referencia, distribuidas de lunes a domingo con la regulación que de los descansos (diarios y semanales), así como de la acumulación de jornadas, preceptúa el Estatuto de los Trabajadores. La jornada diaria podrá superar las 8 horas por necesidades productivas, respetando los límites del descanso entre jornadas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año

un 40% de la jornada. La indicada distribución respetará los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La compensación que corresponda por la distribución irregular se llevará a cabo dentro de los 12 meses siguientes a su realización.

No se abonarán horas extras hasta que se complete la distribución de jornada anual.

Artículo 16. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores será de 30 días naturales. La distribución de dichos días quedará establecida de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la misma.

Artículo 17. Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo por los motivos que a continuación se señalan y con derecho a remuneración durante el tiempo de ausencia:

a. Quince días naturales por matrimonio.

b. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos permisos se ampliarán a cuatro días cuando el hecho se produzca fuera de la localidad de la empresa y el desplazamiento exija al trabajador más de media jornada en cada viaje de ida y vuelta en medio de transporte normal.

c. Tres días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el trabajador, con tal motivo, necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales.

d. Por el tiempo indispensable para acompañar a la asistencia sanitaria a familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad aportando la debida justificación.

e. En los casos de enfermedad de hijos menores de doce años para acompañarlos a la asistencia sanitaria, previa solicitud y justificación, por el tiempo imprescindible, siempre que la consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo, y con un máximo de dos anuales.

f. Por el tiempo indispensable para que el trabajador, por motivos de salud, asista a consulta del médico de cabecera o especialista, debiendo aportar justificante de su asistencia.

g. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo para tal fin, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

h. Las trabajadoras, con derecho a lactancia por un hijo/hija menor de nueve meses, podrán sustituir el permiso diario de lactancia por su acumulación en jornadas completas. Dicha acumulación será de diez días, salvo mejora acordada entre empresa y Comité.

i. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral de trabajo.

j. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistidas, con un máximo en éste último caso de 3 días anuales.

k. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, disminuidos físicos o psíquicos, familiares enfermos, accidentados o de edad avanzada hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

l. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

m. Un día por traslado del domicilio habitual.

n. Un día natural en caso de matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

o. Un día natural por fallecimiento de familiar de tercer grado por afinidad o consanguinidad.

p. Dos días naturales para trámites de adopción o acogimiento.

q. Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes, como consecuencia de estar matriculado en centros oficiales, por razones de cursar estudios o carreras profesionales. El trabajador deberá justificar la presentación a dichos exámenes, así como un aprovechamiento razonable de los mismos, que evite una utilización fraudulenta de esta licencia.

Para tener acceso a estas licencias, los trabajadores fijos discontinuos deben estar en activo o en alta en la fecha en que se produzcan los hechos que motiven la licencia.

Artículo 18. Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, en cualquiera de las distintas modalidades de excedencias, si el trabajador no solicita de manera fehaciente la reincorporación en el plazo de 30 días, se considerará baja voluntaria a todos los efectos.

Capítulo V

Salarios

Artículo 19. Retribuciones

19.1. Salario base. Incrementos salariales

El salario base se corresponde con el salario que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio es el que figura en el anexo I.

En 2019, las condiciones económicas serán incrementadas conforme al índice de precios al consumo anual que se utilice como referencia por parte del Instituto Nacional de Estadística.

19.2. Gratificaciones Extraordinarias

Se abonarán a todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, dos pagas extras de treinta días de salario base. El abono de dichas pagas extras se hará durante el mes de julio (paga extra de verano) y el de diciembre (paga extra de Navidad atendiendo al estado de la tesorería de la empresa).

19.3. Complemento de producción

Los trabajadores de producción percibirán un complemento que compensará las particularidades de su trabajo: la asistencia, el trabajo a turnos y el trabajo en domingos y festivos.

En aras a simplificar los distintos conceptos retributivos, las partes negociadoras han acordado que queden unificados en este complemento.

19.4. Pluses de penosidad y peligrosidad

Los trabajadores que presten sus servicios en trabajos que sean declarados por la jurisdicción social pertinentes penosos y peligrosos, tendrán derecho a percibir un plus cuya cuantía se fija en el anexo I, siempre y cuando no exista reducción de jornada por estos conceptos.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la realización de los trabajos a los que se le reconozca o a los que lo tengan reconocido hasta la fecha por la autoridad laboral o pacto individual, no teniendo, por tanto, el carácter de consolidable ni siquiera "ad personam".

19.5. Plus de nocturnidad

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana cuando los trabajadores no presten sus servicios en el sistema de turnos, que cuenta con una retribución específica.

El importe de la hora de trabajo nocturno será el que figura en el anexo I.

19.6. Retribución variable

La empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar el establecimiento de una retribución variable por objetivos. Mediante acuerdo de empresa se establecerán las condiciones de esta retribución: vigencia, trabajadores a los que se les aplica, importe, condiciones para su devengo, etc.

Las modificaciones de la retribución variable que tengan carácter sustancial deberán adoptarse de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

19.7. Horas extraordinarias

Para las horas extraordinarias se aplicará el régimen jurídico establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El valor de la hora extraordinaria será igual al de la hora ordinaria.

Capítulo VI

Formación profesional

Artículo 20. Formación profesional

Los trabajadores tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

- A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la Empresa y el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Por otro lado, 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.

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 la Ley.

Capítulo VII

Derechos colectivos

Artículo 21. Regulación legal

Se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII

Beneficios sociales

Artículo 22. Indemnización por muerte o invalidez

La Empresa se compromete:

- Contratar una póliza de seguro para todos los trabajadores con las siguientes cuantías de indemnizaciones:

- o 15.000 en caso de muerte o incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por razón de accidente de trabajo.

- o 3.000 euros en caso de muerte natural.

Artículo 23. Bolsa de horas

El trabajador que cuente con una antigüedad mínima de un año en la empresa dispondrá de una bolsa de horas conforme a la siguiente distribución:

- Personal de oficinas: 8 horas anuales retribuidas, de las cuales debe disfrutar de un mínimo de 4 horas en cada ocasión, siendo de libre disposición, debiendo informar de su uso a la empresa con 2 meses de antelación.

- Personal de producción: una jornada, debiendo informar de su uso a la empresa con 2 meses de antelación.

Estas horas no computarán a efectos del límite de jornada de trabajo. Las indicadas horas no serán acumulables, caducando el derecho a disponer de las mismas el 31 de diciembre de cada año.

El disfrute de estas horas está destinado a la conciliación de la vida familiar con la vida profesional, no pudiendo quedar desnaturalizado su empleo para otros fines.

Capítulo IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 24. Ropa de trabajo

La empresa facilitará a todos los productores, con carácter general, dos prendas de trabajo al año, incluido dos pares de botas, entregándose cada prenda para cada seis meses de trabajo efectivo.

Los trabajadores serán responsables del buen uso de las prendas de trabajo, quienes también vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas propiedad de la Empresa.

En cuanto a los guantes se proporcionarán los pares necesarios, con el debido control sobre su uso por parte de la empresa.

Asimismo, será obligatorio para el personal el uso de redecillas o prendas de cabeza, que serán facilitadas gratuitamente por la empresa.

En todo caso, la no exigencia por la Empresa de determinada modalidad de ropa y calzado no excusará la obligación del trabajador de realizar sus funciones con arreglo a las normas usuales de higiene.

Artículo 25. Política preventiva

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. Asimismo, está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud.

La Empresa, por el contrario, está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros. De este modo, el trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas.

Por otro lado, la Empresa se obliga a implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales, en cada uno de sus centros de trabajo, para lo que deberán realizar la oportuna evaluación de riesgos y adoptar las medidas preventivas que correspondan. Así, la Empresa se compromete al desarrollo de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y normativa complementaria.

La organización de la prevención podrá hacerse por alguna de las modalidades: asunción por la Empresa, designación de uno o varios trabajadores, constitución de un servicio de prevención propio o contratación de un servicio de prevención ajeno.

Por último, los centros de trabajo de la Empresa deberán reunir las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la Empresa.

Capítulo X

Faltas y sanciones

Artículo 26. Régimen disciplinario

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio colectivo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

26.1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.

2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

4. La falta incidental de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

5. No atender al público con corrección y diligencia.

6. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los dos días de producido.

7. Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.

8. El uso personal de las herramientas de la empresa, ya sea dentro o fuera del horario laboral, salvo que exista autorización para ello. A estos efectos se consideran asimismo herramientas los equipos informáticos.

9. Los descuidos en la conservación del material cuando produzcan deterioros leves en los mismos.

10. Causar altercados en las dependencias de la empresa por asuntos extraños al trabajo.

11. Las faltas de respeto reiteradas, de escasa consideración, hacia otros trabajadores o a personas ajenas a la empresa siempre que se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

12. Distraer de forma reiterada a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves justificadas por tiempo superior al necesario.

13. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

14. La desidia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado que ocasione riesgo o perjuicio para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceras personas.

15. La embriaguez ocasional.

16. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la actividad.

17. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia, así como la utilización de las prendas de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

26.2. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un período de treinta días naturales.

2. Hasta tres faltas de puntualidad con retraso superior a 15 minutos sin causa justificada.

3. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.

4. El abandono de puesto de trabajo que origine un perjuicio grave o cause un accidente de trabajo, salvo causa justificada.

5. La desidia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado que ocasione riesgo o perjuicio grave para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceras personas.

6. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales cuando supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

7. La alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas sin la debida autorización para ello.

9. La falta de preaviso en caso de ausencia, salvo en caso de imposibilidad de realizarlo.

10. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.

11. Las distracciones durante las horas de trabajo, sean éstas de la clase que sean.

12. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

13. La imprudencia en acto de servicio; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.

14. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.

15. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus Jefes cualquier anomalía de importancia o situación de riesgo evidente que se observe en las instalaciones.

16. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

17. La desobediencia o indisciplina a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de índole laboral. Si implica quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o para las personas, podría considerarse como falta muy grave.

18. La utilización de móviles personales o de empresa para recibir o efectuar llamadas, whatsapp, descargas o juegos durante la jornada laboral, siempre que no generen perjuicios o una situación de riesgo. En tal caso, la falta será considerada como muy grave.

19. La utilización de los ordenadores de la empresa para fines distintos de los que deriven del trabajo desarrollado por el trabajador, por lo que la empresa está facultada para intervenir en el ordenador y comprobar si se ha utilizado indebidamente.

20. La utilización de las líneas telefónicas fijas para llamadas ajenas al trabajo y con independencia de su duración e importe.

21. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas

22. La negligencia grave (por los daños que se deriven de ella) en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

23. El consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo o genere un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

24. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsas referentes a la empresa o centro de trabajo.

25. Causar altercados en las dependencias de la empresa por asuntos extraños al trabajo cuando generen escándalo notorio.

26. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

27. La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta a la amonestación verbal, en un periodo de 90 días naturales.

26.3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se considerarán en tal situación más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.

2. Más de diez faltas de puntualidad en un periodo de 90 días naturales o 20 en un periodo de 180 días naturales sin causa justificada.

3. Faltar al trabajo tres o más días al trabajo sin causa justificada en el periodo de 30 días naturales.

4. Fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

5. La simulación de enfermedad o accidente y/o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

7. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. La competencia desleal.

9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. La desobediencia continuada o persistente.

11. Los actos desarrollados en el centro de trabajo, o fuera de él cuando sean con ocasión o motivo del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando o responsabilidad, y cuando ello ocasione evidente perjuicio muy grave para la empresa o llegue a ser causa de accidente muy grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

13. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

14. Simular la presencia de otro trabajador utilizando sus documentos personales, su tarjeta de trabajo, contestando o firmando por él, siendo la falta extensiva tanto al suplantador como al suplantado.

15. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores.

16. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

17. Agredir física o verbalmente a sus superiores, compañeros o subordinados.

18. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.

19. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

20. Fumar en cualquiera de las dependencias de la Empresa.

21. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

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

23. El acoso sexual, entendiéndose por tal aquella conducta de palabra o de obra desarrollada en el ámbito laboral que sea ofensiva para el trabajador que la sufre.

24. El acoso moral o psicológico, entendiéndose por tal:

a. El sometimiento del trabajador a acusaciones o insinuaciones malévolas, sin permitirle expresarse al mismo.

b. El aislamiento del trabajador de sus compañeros, privarle de información, interrumpir o bloquear sus líneas de comunicación, desconsiderar o invalidar su trabajo, desacreditar su rendimiento, dificultar el ejercicio de sus funciones, comprometer su salud física o psíquica, mediante una constante presión estresante que favorezca las alteraciones depresivas, psicosomáticas y actos que puedan llegar hasta la renuncia brusca al puesto laboral del afectado.

25. Incumplir la normativa de seguridad alimentaria, o no utilizar los equipos de protección que facilite la Empresa.

26. La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en que, en el semestre anterior al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado por escrito dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza.

26.4. Sanciones: las sanciones que la Empresa puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas Leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Faltas Graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
2. Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
3. Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

Faltas Muy Graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
2. Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
3. Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones siguientes.
4. Despido.
5. Pérdida de la antigüedad total o parcial y/o traslado.

26.5. Graduación: Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

1. El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.
2. La categoría profesional del mismo.
3. La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

26.6. 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 y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

26.7. Procedimiento sancionador: Para la imposición de sanciones por faltas muy graves a los representantes legales de los trabajadores se tramitará expediente contradictorio en el que será oído, además del interesado, el Comité de Empresa.

El Comité de Empresa será informado por la empresa de las sanciones muy graves.

Capítulo XI

Igualdad

Artículo 27. Medidas para el fomento de la igualdad y la no discriminación

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, etc. Asimismo, tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Por otro lado, el principio de no discriminación deberá de cumplir con lo establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, su aplicación por igual tanto para trabajadores con contrato indefinido como con contrato de duración determinada.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional y directivas comunitarias.

ANEXO I: GRUPOS Y NIVELES / TABLA SALARIAL

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, podrán ser establecidos nuevos niveles dentro de cada Grupo profesional.

Grupo	Área	Nivel	Puesto	Salario
1	Administración	1	Gerente	2.004,11
1	Administración	2	Técnico	1.456,13
2	Administración	1	Responsable dept	1.602,92
2	Administración	2	Jefe superior	1.474,57
2	Administración	3	Jefe taller	1.348,58
3	Administración	1	Comercial	1.225,65
3	Administración	1	Oficial 1º Admtvo	1.225,65
3	Administración	2	Oficial 2º Admtvo	1.058,37
3	Administración	3	Aux. administración	867,70
3	Administración	4	Administrativo	815,40
3	Administración	5	Formación Admtvo	671,29

Grupo	Área	Nivel	Puesto	Salario	Compl. Producción (€/h)	Plus de penosidad y peligrosidad	Plus de nocturnidad
1	Producción	1	Responsable alm	7,15	0,36	0,29	0,14
1	Producción	2	Responsable secc	6,98	0,35	0,28	0,14
1	Producción	3	Responsable lín	6,97	0,35	0,28	0,14
2	Producción	1	Técnico calidad	6,97	0,35	0,28	0,14
3	Producción	1	Carretillero	6,87	0,34	0,27	0,14
3	Producción	2	Peón especialista	6,78	0,34	0,27	0,14
3	Producción	3	Peón	6,54	0,33	0,26	0,13
3	Producción	4	Peón	6,44	0,32	0,26	0,13
2	Producción	4	Auxiliar almacén	6,44	0,32	0,26	0,13

El salario/hora de eventuales y fijos discontinuos es similar.

Sin perjuicio de lo establecido en las tablas salariales y de lo establecido para los contratos formativos, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre de 2018, la retribución anual mínima del trabajador a jornada completa será de 12.600 euros brutos, o su proporción en función del tiempo trabajado durante el año.

ANEXO II: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, O DE ACOSO MORAL

a) Introducción

La Ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual y por razón de sexo en el artículo 7 y establece en el artículo 48 la obligatoriedad para las empresas de promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso y establecer procedimientos para su prevención y sanción.

La Empresa está comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De este modo, todos los trabajadores y las trabajadoras de ésta tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, intimidatorios y discriminatorios hacia su persona.

Por lo tanto, es responsabilidad de la empresa Kiss Fruit, S.L. garantizar la dignidad y la integridad física y moral de su plantilla y a ello se compromete a raíz de la implantación del presente Protocolo.

b) Definiciones:

Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Cuando se habla de acoso sexual se contempla la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo:

- Contacto físico no deseado.
- Conducta verbal de naturaleza sexual.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual.
- Propositiones o conductas que consistan en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo.

Se considera acoso siempre que provenga de jefes, compañeros o cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y, si se produce fuera del mismo, deberá probarse que el mismo es como consecuencia del trabajo.

Acoso moral o "mobbing"

Es considerada aquella situación en la que una persona ejerce violencia, de carácter tendencioso, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Pueden ser consideradas conductas de acoso moral, entre otras, las siguientes:

- Un superior restringe a un trabajador la posibilidad de hablar y comunicarse con el resto de compañeros de trabajo o con terceros (clientes, proveedores, etc).
- Cambiar la ubicación de un trabajador, sin justificación documentada o cambio de funciones en la entidad, separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen o se relacionen con una determinada persona.
 - No asignar tareas a una persona o encomendar labores degradantes.
 - Tratar a una persona como si no existiera ("hacer el vacío").
 - Criticar permanentemente la vida privada de una persona o aspectos personales de la misma.

- Amenazas verbales, telefónicas y/o por correo electrónico.
- Maltrato físico.

Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

c) Principios que rigen el procedimiento de actuación:

- Confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad de la persona afectada.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos.
- Indemnidad frente a represalias.

d) Procedimiento formal

El procedimiento puede comenzar a raíz de la puesta en conocimiento de los hechos al departamento de Recursos Humanos por parte de:

- La persona afectada.
- A través de la representación legal de los trabajadores.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos. A este respecto, la Dirección de Kiss Fruit, S.L. recuerda la obligación de todos los integrantes de la empresa de reaccionar y no participar, por acción u omisión, en el mantenimiento de este tipo de situaciones.

Recibida la información en el departamento de Recursos Humanos, se designará a un Instructor.

Se abrirá un Expediente Informativo por causa del presunto acoso y el Instructor tendrá un plazo máximo de 15 días hábiles para resolver la solicitud presentada. Todas las actuaciones del mismo se documentarán por escrito levantándose las correspondientes actas.

En sus comparecencias ante el Instructor, todo trabajador podrá acudir acompañado de un representante legal de los trabajadores, a su elección.

El Instructor, como primera actuación recabará del trabajador solicitante de intervención la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los hechos, actos o incidentes y la identificación de la persona que supuestamente haya llevado a cabo las conductas así como de los posibles testigos de las mismas u otros posibles afectados.

Iniciado el procedimiento, el Instructor, a propia iniciativa o solicitud de las partes, podrá adoptar cuantas medidas sean pertinentes para garantizar los derechos, tanto del trabajador solicitante como del presunto acosador. La representación legal de la plantilla deberá estar informada, en todo momento, de los pasos del procedimiento y ésta debe, a su vez, guardar confidencialidad y sigilo de cuanta información tuviera conocimiento.

El Expediente Informativo finalizará con la elaboración de unas Conclusiones. A la vista de dichas las mismas, es la Dirección de la Empresa la única competente para adoptar cualquier decisión de tipo disciplinario que considere oportuna y, siempre, partiendo de lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Empresa y el Estatuto de los Trabajadores.