













































































































Categorías	Euros 2020		
	Salario base		Salario base + pagas extras - Año
	Euros/día	Euros/mes	
4. Programador.		991,53	15864,53
5. Operador.		953,71	15259,35
<i>D) Personal administrativo</i>			
1. Jefe/a Administrativo.		1105,78	17692,5
2. Oficial Administrativo/a 1. <sup>a</sup> .		1034	16544,15
3. Oficial Administrativo/a 2. <sup>a</sup> .		991,53	15864,53
4. Auxiliar Administrativo/a.		932,05	14912,84
<i>E) Personal comercial</i>			
1. Jefe/a Ventas y/o Compras.		1105,78	17692,5
2. Jefe/a de zona.		1034	16544,15
3. Promotor/a de ventas.		991,53	15864,53
<i>F) Personal de producción</i>			
1. Jefe/a de fábrica.		1105,78	17692,5
2. Encargado/a.	33,24		16121,4
3. Palista, maquinista, O. carro mezc.	33,24		16121,4
4. Personal Oficial 1. <sup>a</sup> .	32,16		15597,6
5. Personal Oficial 2. <sup>a</sup> .	31,57		15311,45
6. Especialista.	31,06		15064,1
7. Personal Peón.	30,53		14807,05
<i>G) Personal mantenimiento y tra.</i>			
1. Encargado/a.	33,24		16121,4
2. Personal 1. <sup>a</sup> Chofer.	32,55		15786,75
2. Personal 1. <sup>a</sup> (resto especialidades).	32,16		15597,6
3. Personal Oficial 2. <sup>a</sup> .	31,57		15311,45
4. Personal Ayudante.	31,06		15064,1
<i>H) Personal subalterno</i>			
1. Ordenanza.		932,05	14912,84
2. Personal Vigilancia.		925,71	14811,17
3. Personal Limpieza.	30,53		14807,05
4. Personal limpieza 1/2 Jornada.	15,26		7401,1

## Prima de asistencia, gastos de desplazamiento y quebranto de moneda

Año 2020

Año	2020
Artículo 23. Prima de asistencia.	7,74
Artículo 42. Gastos de desplazamiento.	13,89
Comida.	13,89
Cena.	46,42
Desayuno.	4,62
Artículo 43. Quebranto de moneda.	28,94

## Tabla salarial provisional año 2021 con el 0,5 % sobre los salarios definitivos de 2020 + 2,8 %

Categorías	Euros 2021		
	Salario base		Salario base + pagas extras - Año
	Euros/día	Euros/mes	
<i>A) Personal técnico</i>			
1. Titulado Superior.		1181,07	18897
2. Titulado Grado Medio.		1142,43	18278,84
3. No titulado.		1068,27	17092,42
4. Control de Calidad.		1040,38	16646,09
<i>B) Personal auxiliar de laboratorio</i>			
1. Auxiliar de laboratorio.		962,94	15407,05
<i>C) Personal informática</i>			
1. Jefe/a de Equipo Informática.		1142,43	18278,83
2. Analista.		1068,27	17092,42
3. Jefe de Explotación.		1049,34	16789,41
4. Programador.		1024,39	16390,28
5. Operador.		985,32	15765,04
<i>D) Personal administrativo</i>			
1. Jefe/a Administrativo.		1142,43	18278,83
2. Oficial Administrativo/a 1. <sup>a</sup> .		1068,27	17092,42
3. Oficial Administrativo/a 2. <sup>a</sup> .		1024,39	16390,28
4. Auxiliar Administrativo/a.		962,94	15407,05
<i>E) Personal comercial</i>			
1. Jefe/a Ventas y/o Compras.		1142,43	18278,83
2. Jefe/a de zona.		1068,27	17092,42
3. Promotor/a de ventas.		1024,39	16390,28

Categorías	Euros 2021		
	Salario base		Salario base + pagas extras - Año
	Euros/día	Euros/mes	
<i>F) Personal de producción</i>			
1. Jefe/a de fábrica.		1142,43	18278,83
2. Encargado/a.	34,35		16655,66
3. Palista, maquinista, O. carro mezc....	34,35		16655,66
4. Personal Oficial 1.ª.	33,22		16114,5
5. Personal Oficial 2.ª.	32,62		15818,87
6. Especialista.	32,09		15563,32
7. Personal Peón.	31,54		15297,76
<i>G) Personal mantenimiento y tra.</i>			
1. Encargado/a.	34,35		16655,66
2. Personal 1.ª Chofer.	33,63		16309,92
2. Personal 1.ª(resto especialidades).	33,22		16114,5
3. Personal Oficial 2.ª.	32,62		15818,87
4. Personal Ayudante.	32,09		15563,32
<i>H) Personal subalterno</i>			
1. Ordenanza.		962,94	15407,05
2. Personal Vigilancia.		956,39	15302,01
3. Personal Limpieza.	31,54		15297,76
4. Personal limpieza 1/2 Jornada.	15,77		7646,37

**Tabla provisional prima de asistencia, gastos de desplazamiento y quebranto de moneda año 2021**

Año	2021
Artículo 23. Prima de asistencia	8,00
Artículo 42. Gastos de desplazamiento.	14,35
Comida.	14,35
Cena	47,95
Desayuno	4,78
Artículo 43. Quebranto de moneda	29,89

## ANEXO número 6

### Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso

#### 1. Principios

La Constitución española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

De acuerdo con estos principios, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

#### 2. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las situaciones de acoso moral o mobbing.

Por ello, en el caso de que en la empresa no existiera un procedimiento para prevenir y actuar contra los diferentes acosos (protocolo de acoso en la empresa), el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.

#### 3. Definición y conductas constitutivas de acoso

##### 1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y el art. 2.1.) de la Directiva 54/2006, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, sms, whatsapp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

## 2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

## 3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o el nacimiento.

Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes)

Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etcétera.

#### 4. Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales (*mobbing*):

Se entiende por acoso laboral o *mobbing* toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso moral:

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

Conductas que impliquen dejar de forma continuada a la persona trabajadora sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.

Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.

Insultar o menospreciar repetidamente a la persona trabajadora.

Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.

Conductas vejatorias o de maltrato a la persona trabajadora.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

i. De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.

ii. De forma horizontal: en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

iii. De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presunta víctima de acoso.

#### 4. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.

Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.

Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.

Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las











La regulación y procedimientos establecidos en el presente 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.

Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de

Acoso Sexual      Acoso por razón de sexo      Acoso discriminatorio

Persona denunciante:

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Persona denunciada (nombre, apellidos, puesto de trabajo):

Persona que sufre el acoso, en caso de que no coincida con la denunciante (nombre, apellidos, puesto de trabajo):

Hechos que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte.

Solicito la participación de la representación legal de los trabajadores.

Rechazo la participación de la representación legal de los trabajadores.

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de \_\_\_\_\_, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Fdo.: Recibí (nombre y DNI).

N.º de expediente: