

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y EMPLEO

CVE-2010-621 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria.*

Visto el Texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 1 de diciembre de 2009, de una parte por el Sector del "Comercio de mayoristas de Frutas y Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria", en representación de las empresas afectadas, y de otra por las Centrales Sindicales de UGT y CCOO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo, acuerda:

- 1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.
- 2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación.
- 3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 14 de enero de 2009.
El director general de Trabajo y Empleo,
Tristán Martínez Marquínez

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE MAYORISTAS DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PRODUCTOS AGROALIMENTARIOS DE CANTABRIA,
PARA LOS AÑOS 2009 y 2010

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito funcional, contractual y territorial.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que se regirán las relaciones laborales entre las empresas dedicadas al comercio al por mayor (mayoristas) de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios, derivados de frutas y hortalizas, y sus trabajadores.

El mismo es suscrito en la parte social por la F.C.T.C.H.T.J. de UGT, y la Federación FECOHT de CCOO y en la parte empresarial por la Asociación de Empresarios de Frutas y Hortalizas, afiliada a la Federación FEDISCOM. Las partes firmantes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente convenio.

CVE-2010-621

MIÉRCOLES, 27 DE ENERO DE 2010 - BOC NÚM. 17

El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo comprenderá a toda la Región de Cantabria, obligando a todas las empresas, presentes y futuras, cuyas actividades sean las reflejadas en este artículo.

Artículo 2º.- Convenios anteriores.

El presente Convenio sustituye al anterior, cuya fecha de vencimiento fue el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 3º.- Vigencia del convenio.

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010. Entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Los conceptos económicos tendrán la vigencia que se indica, en dos períodos de doce meses y con los incrementos que se establecen, en el artículo 18º. El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2009 y se entenderá automáticamente denunciado para su revisión el día 30 de septiembre de 2010, manteniendo su aplicación las cláusulas económicas y normativas hasta la firma del Convenio que lo sustituye.

Artículo 4º.- Cláusula general de compensaciones, absorciones y garantía "ad personam".

Se respetarán los derechos adquiridos y así mismo, las situaciones que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 5º.- Comisión paritaria.

La Comisión paritaria estará formada, en representación de la parte empresarial por tres miembros.

En representación por la parte sindical por tres miembros por UGT.

Se señala como domicilio de la Comisión paritaria, la sede de la Asociación Empresarial citada en el artículo 1º de este Convenio, sita en calle Rualasal 8, planta 6.ª de Santander.

Se nombra como secretaria de la citada Comisión a doña M.ª Dolores Ruilópez.

La Comisión deberá reunirse a propuesta de cualquiera de las partes, en el plazo de siete días para tratar cuantos asuntos le sean interesados.

Artículo 6º.- Descuelgue.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas continuadas y mantenidas en los tres ejercicios contables inmediatos anteriores. Asimismo se tendrán en Cuenta las previsiones para el año natural de aplicación del Convenio.

Para poder acogerse a esta cláusula es condición necesaria que la empresa no haya optado ya, al descuelgue en los tres ejercicios anteriores.

Para poder ejercitar la cláusula de descuelgue, las empresas deberán llevar a cabo el siguiente procedimiento:

a) Plazo para presentar la solicitud: Las empresas que deseen acogerse a la presente cláusula dispondrán de un plazo de treinta días contados a partir del día siguiente a la publicación del Convenio en el BOC. Para los años sucesivos de vigencia del convenio deberá ser ejercitada en los treinta días siguientes a la publicación de las tablas de revisión salarial publicadas en el BOC.

b) Procedimiento: Las empresas comunicarán al secretario de la Comisión paritaria del Convenio Colectivo que desean acogerse a la Cláusula de descuelgue. A la solicitud aportarán los siguientes documentos: Memoria explicativa de la situación por la que atraviesa la empresa, y la afectación al em-

CVE-2010-621

MIÉRCOLES, 27 DE ENERO DE 2010 - BOC NÚM. 17

pleo que supondría aplicar el convenio. Se indicará el plazo de solicitud de descuelgue que no podrá ser superior a doce meses, así como los conceptos de los que pretenden el descuelgue. Incrementos o salarios que serían de aplicación en el período de descuelgue, y métodos para complementar los salarios con posterioridad al mismo. Informe económico que apoye su solicitud y cuanta documentación adicional estime pertinente para fundar la causa que alega.

c) La Comisión paritaria se reunirá en el plazo de diez días naturales, para examinar la documentación presentada. Así mismo decidirá si se mantienen reuniones con la empresa solicitante para aclarar cuantos extremos sean necesarios.

d) La Comisión paritaria está obligada a mantener silencio profesional sobre los datos y extremos que la empresa solicitante presente o alegue ante ella con motivo de la petición de descuelgue.

e) En el plazo máximo de treinta días desde la fecha de presentación solicitud de descuelgue la Comisión paritaria tendrá que decidir sobre la misma. Además tendrá que decidir las condiciones en que se le permite o se deniega. En cualquier caso ante petición de descuelgue la Comisión paritaria está obligada a emitir certificación sobre el acuerdo que se adopte.

f) Si la empresa solicitante estimase que las condiciones impuestas por la Comisión Paritaria no se ajustan a su proyecto de reconversión, o en caso de que el descuelgue sea denegado podrá demandar, si opta por ello, a la Comisión paritaria en mediación ante el ORECLA.

g) La Comisión paritaria, en caso de admitir el descuelgue, emitirá certificación para la empresa con el siguiente contenido: Fecha desde que la se puede aplicar el descuelgue, condiciones del descuelgue, y fecha de termino de aplicación.

Igualmente podrá solicitarse salvo el relativo a los plazos, de acuerdo con las garantías, método y procedimiento, previsto en este artículo, el descuelgue de los efectos económicos del convenio, si como consecuencia de su aplicación y de la marcha del sector una empresa prevea a lo largo de la vigencia de este Convenio, que tiene que adoptar medidas para la amortización de puestos de trabajo a través de expediente de regulación de empleo o a través de lo dispuesto en el artículo 52 c) del ET.

Para valorar esta causa, la Comisión paritaria requerirá a la empresa solicitante una Memoria explicativa de la marcha concreta de la empresa, tanto desde el punto de vista económico como organizativo en el momento de la solicitud, donde se demuestre la idoneidad de las medidas de no aplicación económica del convenio durante un periodo no superior a doce meses, para proteger el empleo.

Si por esta circunstancia, la Comisión Paritaria desestimase la petición de descuelgue, las empresas podrán ejercitar las acciones previstas en los artículo 51 y 52 c) del E.T. a partir del día siguiente en que se emita certificación desestimando el descuelgue.

La Comisión paritaria del Convenio, además de lo señalado en el artículo 5º de este convenio estará formada por seis miembros: Tres en representación de UGT y tres en representación de la Asociación Empresarial.

Se nombra como secretario de la Comisión paritaria a doña M.^a Dolores Ruilópez y se fija como domicilio de la misma Rualasal 8, planta 6.^a de Santander.

Artículo 7º.- Atrasos.

Habida cuenta de que la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, a todos los efectos económicos, se retrotrae al 1 de enero de 2009, las empresas se comprometen al hacer efectivos los atrasos antes del 31 de enero 2010.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN, INGRESO Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 8º.-Contratación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y sus representantes legales recibirán una copia del contrato firmado y la prórroga/s de los mismos.

CVE-2010-621

Los trabajadores contratados en la modalidad de formación lo serán conforme a la normativa vigente salvo para:

- Las categorías objeto de formación serán las de administrativo y dependiente.
- La duración máxima de dichos contratos será de dos años.

Dadas las características de las funciones a realizar por las distintas categorías profesionales existentes en el sector, y para favorecer la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el presente Convenio no harán uso de empresas de trabajo temporal en una cuantía superior al 10% de los trabajadores de cada empresa excepto cuando sea para cubrir a trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal y siempre que no se superen los treinta días.

Preaviso por cese voluntario en la empresa del trabajador o por finalización de contrato temporal: Todo trabajador esta obligado a avisar al empresario con quince días de antelación al cese voluntario en el trabajo si llevase en la empresa más de seis meses, o bien con cinco días de antelación, si llevase en la empresa seis meses o menos, pudiendo el empresario descontar un día de salario por cada uno que falte para los días señalados. El empresario estará obligado a acusar recibo del preaviso por escrito.

Asimismo, el empresario estará obligado a preavisar con quince días de antelación, si el contrato temporal de duración superior a seis meses quedase rescindido, y con cinco días si la duración fuese de seis meses o inferior.

Si el empresario no preavisa al trabajador con el tiempo señalado, estará obligado a abonar a este, un día de salario por cada uno que falte para los días señalados, con el tope de quince días.

Artículo 9º.- Contratación eventual por circunstancias de la producción.

En virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 2720/98 de 18 de diciembre y por la Ley 12/2001, ambas partes convienen en ampliar el período de duración máxima del contrato a diez meses en un período de referencia de dieciocho meses. Si el contrato eventual se concierta por un plazo inferior a la duración que aquí se pacta, podrá realizarse una única prórroga sin que la duración total del contrato exceda de diez meses, a tenor de lo dispuesto con carácter general en el Real Decreto citado.

Artículo 10º.- Período de prueba.

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Para titulados, previo acuerdo empresa y trabajador con un máximo de 180 días.
- Para trabajadores contratados por 1 año o más: 30 días.
- Para trabajadores contratados por menos de 1 año: 15 días.

Artículo 11º.- Clasificación del personal.

—Encargado o jefe de Almacén: Es el trabajador que esta al frente de un almacén o centro de trabajo, bajo la dependencia de la empresa, que tiene a su cargo la recepción, conservación, registro, verificación de compras, pedidos, etc., de los productos del mismo.

—Jefe administrativo: Es el trabajador que asume las funciones administrativas de una empresa, organizada por secciones.

—Oficial administrativo o perforista: Es el trabajador que, utilizando las máquinas al efecto, desarrolla trabajos de facturación, correspondencia, actualización y proceso de datos, pagos, cobros, etc., en los locales de la empresa.

—Auxiliar administrativo: Quien auxilia en la ejecución de redacción de correspondencia, confección de facturas, liquidación, ayuda de caja, etc.

—Mozo especializado: El que se dedica a trabajos concretos y determinados que exigen cierta práctica en la ejecución de aquéllos.

MIÉRCOLES, 27 DE ENERO DE 2010 - BOC NÚM. 17

Se comprende entre estos trabajos la colocación y clasificación de los bultos a su llegada a los puestos, recogida y almacenaje de envases, preparar la remisión de envases a los remitentes, pesar y anotar los pesos y otros servicios auxiliares y propios de los puestos de venta.

—Mozo: El que efectúa el transporte de mercancía al servicio de la empresa y realiza cualquier otro trabajo que signifique esfuerzo muscular, pudiéndosele encomendar funciones de limpieza del establecimiento.

Pasará a ser mozo especializado al año de servicio en la empresa, sin que ello suponga cambio de actividad, hasta que sea sustituido por otro trabajador.

—Conductor repartidor con carné de primera clase: Es el trabajador que estando en posesión de carné de conducir de la clase C o D esta encargado de conducir camiones y efectuar la recogida y reparto de mercancías cuidando de la conservación de los vehículos.

—Conductor repartidor con carné de segunda clase: Es el trabajador que realiza el mismo trabajo que el anterior, pero que solo esta en posesión de carné de la clase B.

—Dependiente: Es el trabajador mayor de 22 años que, al servicio de una empresa realiza las ventas, con conocimiento de los productos de forma que pueda orientar al público en sus compras.

—Ayudante de dependiente: Es el trabajador, menor de 22 años que auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí, operaciones de venta.

Para las funciones, de cada categoría, no especificadas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo que determine la Comisión paritaria.

CAPÍTULO III

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 12º.- Jornada laboral y horarios.

A partir de 1 de enero de 2009, la jornada será de 38 horas y 30 minutos semanales.

La jornada será distribuida de lunes a viernes, excepto cuando sean festivos el viernes inmediato anterior o el lunes siguiente, que se podrá trabajar el sábado. La jornada del sábado referido será resultado de reducir la jornada el resto de los días laborables de la misma semana.

El horario será: lunes, miércoles y viernes de 5 a 13 horas; los martes de 6 a 13 horas y los jueves de 6 a 14 horas, concediéndose un descanso diario de 20 minutos, para el bocadillo.

Por necesidad manifiesta o por acuerdo entre la empresa y los trabajadores se podrá modificar el horario anterior.

Acumulación horaria por lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

-Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.

-Opción de reducción: A reducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad.

-Opción de reducción acumulada: Podrá igualmente optar por acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. La reducción de jornada será de una hora por día laborable.

-Opción de reducción acumulada por periodos: Podrá igualmente optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de una hora por día laborable.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de los derechos de la trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, la interesada deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas

CVE-2010-621

posteriores al parto, y en todo caso quince días antes de la fecha en que desea iniciar el disfrute de este permiso, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de la trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, la trabajadora será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

Reducción de la jornada y salario por atención a menores y personas dependientes.

Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario de cómo mínimo un octavo y como máximo el 50% de la jornada establecida en el presente convenio.

Tendrá el mismo derecho quién 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 no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Procedimiento para la solicitud y concesión de permisos de lactancia y reducciones de jornada:

La persona trabajadora solicitará el disfrute de estos permisos indicando a la empresa:

- La fecha a partir de la que solicita ejercitar este derecho y la opción de disfrute por la que opta.
- El tiempo por el que lo solicita, que será en todo caso hasta el que el menor cumpla nueve meses en los casos de permiso por lactancia.
- En su caso la reducción de jornada que solicita, por cuidado de menores o personas dependientes.
- La concreción horaria que desea utilizar.

La empresa deberá contestar en el plazo de diez días laborables siguientes a la solicitud de la persona trabajadora. En caso de desacuerdo de las partes en alguna de las circunstancias de la solicitud, podrán acudir al ORECLA, para resolver las desavenencias de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 138bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

La concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo corresponderá a la persona trabajadora, atendiendo siempre a la finalidad a la que son destinados, si bien el ejercicio de este derecho deberá estar regido por el principio de buena fe y no resulte en extremo perjudicial para la organización del trabajo dentro de la empresa. En caso de discrepancia corresponderá la carga de la prueba de los perjuicios organizativos al empresario, y de la finalidad del ejercicio y de la buena fe de su uso a la persona trabajadora.

Artículo 13º.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de 33 días naturales y retribuidos de vacaciones al año, a disfrutar en cualquier época del año excepto en los meses de junio, julio y agosto.

Este incremento de tres días de vacaciones, sobre los treinta reglamentarios, supone la compensación de su no disfrute durante el período estival.

El período de disfrute comenzará con el inicio de la semana, trasladándose al día inmediato laboral, si aquel es festivo.

Bolsa de vacaciones: Se incrementa este complemento, que sustituyó en el pasado convenio al pacto de premio de jubilación, consistente en que todos los trabajadores, con independencia de su categoría, antigüedad y tipo de contratación, pasando a percibir la cantidad de 38 euros al año, durante la vigencia del presente Convenio.

Está cantidad se abonará una sola vez al año, con motivo del disfrute de su período de vacaciones. En caso de que las vacaciones se fraccionen en dos períodos la citada cantidad se percibirá en el primer período de disfrute.

Este importe será abonado en parte proporcional a la duración del contrato en caso de contratos temporales, o en función del período de prestación de servicios en caso de baja voluntaria o cualquier otro tipo de extinción del contrato del trabajador.

Vacaciones y maternidad: Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa, coincida en el tiempo con una IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de las 16 semanas legalmente establecidas, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas y no coincidentes con los anteriores supuestos, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 14º.- Licencias.

Los trabajadores previo aviso y justificación podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguna de las causas que se indican y por el tiempo que se señala:

- 20 días naturales en caso de matrimonio.
- 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- 4 días naturales en casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.
- 2 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado.
- 1 día por traslado de domicilio.
- En los supuestos de que el nacimiento de hijo o el fallecimiento del cónyuge, padres o hijos se produzca en viernes, se establece un día más de licencia.
- 12 horas al año para acompañamiento de hijos menores de catorce años al médico
- En los demás casos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas licencias y permisos serán de aplicación a las parejas de hecho, quedando a cargo del trabajador, para su disfrute, la justificación de esta circunstancia.

Artículo 15º.- Absentismo.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad y salud, y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección a la salud física y mental de los trabajadores.

Consecuentemente acuerdan:

1- Las ausencias motivadas por enfermedad común serán retribuidas con el 100% de los salarios a partir del 8.º día de la misma.

Entre los días primero y séptimo se estará a lo legalmente establecido.

2- Cuando la ausencia sea derivada de accidente laboral, el trabajador no sufrirá reducción alguna, percibiendo el 100 % de su salario.

3- Cuando el trabajador tenga que ser hospitalizado para el tratamiento de alguna enfermedad, durante el tiempo de permanencia en el centro hospitalario, tendrá derecho a percibir el 100% de su salario.

Artículo 16º.- Trabajos en días festivos locales.

Los días festivos locales de Santander, debido al ámbito de actividad de las empresas sitas en Mercasantander, podrán ser hábiles para el trabajo siempre con la siguiente compensación mínima.

Un día de descanso durante la semana anterior o siguiente a la prestación del trabajo.

Incremento del 100% del salario del día de la prestación, que se incluirá en la nómina del mes en el que se realice el cambio del descanso.

En todo caso se respetarán las mejores condiciones que, por esta circunstancia vengán disfrutando los trabajadores.

Artículo 17º.- Realización de horas extraordinarias.

Dadas las características de la actividad propia de las empresas afectadas por el presente Convenio y su dependencia de los medios de transporte para su aprovisionamiento, las partes firmantes del Convenio reconocen la posibilidad de realizar trabajos, en régimen de horas extraordinarias en días distintos a los que se reparte la jornada ordinaria en el artículo 12º.

CAPÍTULO IV - RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 18º.- Salarios, revisión salarial y cláusula de mantenimiento de poder adquisitivo.

Las tablas salariales recogidas en el presente convenio tendrán los siguientes incrementos, en relación con los salarios fijados para el año 2008:

Año 2009: 1%.

Año 2010: 1,7%, sobre los salarios fijados para el año 2009.

Cláusula de mantenimiento de poder adquisitivo: Para el año 2009, se abonará la diferencia entre el IPC real del año 2009 y 1% pactado inicialmente, pagándose atrasos con efectos retroactivos únicamente por los meses en que el IPC real supere al porcentaje pactado inicialmente.

En este caso, y si concurre tal diferencia, se hará una revisión por el exceso, sirviendo el resultado como base para el cálculo del incremento de salario del siguiente año.

Para el año 2010: Se abonará la diferencia entre el IPC real del año 2010 y 1,7% pactado inicialmente, pagándose atrasos con efectos retroactivos únicamente por los meses en que el IPC real supere al porcentaje pactado inicialmente.

En este caso, y si concurre tal diferencia, se hará una revisión por el exceso, sirviendo el resultado como base para el cálculo del incremento de salario del siguiente año.

Actualización del convenio: Fijación de las tablas salariales correspondiente al año 2010; La Comisión paritaria de este Convenio, se reunirá tan pronto como se fije el IPC real correspondiente a los años 2009 y 2010, con el fin de proceder a realizar los cálculos de los incrementos, que en su caso correspondan, a cada uno de los citados años. Conjuntamente con las tablas salariales se actualizarán todos los conceptos retributivos, de acuerdo con los incrementos establecidos en el presente convenio para cada uno de ellos. Igualmente se fijará los períodos de pago de atrasos.

Artículo 19º.- Quebranto de moneda.

Tanto los auxiliares administrativos como los conductores-repartidores, en el caso que hagan funciones del, cobro, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 25,25 euros mensuales, durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 20º.- Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán como Plus de antigüedad aumentos del 1,5%, para el primer bienio al servicio de la empresa y del 2% para los siguientes, calculados sobre los salarios fijados en el presente Convenio.

MIÉRCOLES, 27 DE ENERO DE 2010 - BOC NÚM. 17

Artículo 21º.- Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán a su personal dos gratificaciones extraordinarias equivalentes, cada una de ellas a una mensualidad del salario pactado en este Convenio más antigüedad; una "Paga de verano" pagadera el 15 de julio y otra "Paga de Navidad", a abonar el 22 de diciembre.

Artículo 22º.- Beneficios.

Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a una mensualidad del salario correspondiente más antigüedad, cuyo importe estará calculado en proporción al tiempo trabajado el año anterior. Se abonará el 31 de marzo de cada año, pudiendo ser prorrateado en las doce mensualidades, si así lo acuerdan entre la empresa y el trabajador.

Artículo 23º.- Nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22 y las 5 horas del día siguiente, percibirán, por esta circunstancia, un complemento del 10% de su salario más antigüedad, en concepto de "nocturnidad". Se respetarán las mejores condiciones que, sobre este aspecto, disfrutaban los trabajadores afectados.

Artículo 24º.- Horas extraordinarias.

La regulación de las horas extraordinarias se realizará conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

El incremento a aplicar a las horas extraordinarias será del 90% sobre el importe de una hora normal.

Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, las horas extraordinarias se podrán compensar en tiempo libre, en la misma proporción.

CAPÍTULO V - SEGURIDAD Y SALUD**Artículo 25º.- Prendas de trabajo.**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos uniformes de trabajo al año, con obligación de usarlos y tenerlos en perfecto estado de revista. Se repondrán las prendas deterioradas, cuando se produzca esta circunstancia. Se proporcionarán prendas de agua para el personal de reparto. Las empresas que no realicen la entrega de las prendas de trabajo establecidas, en compensación de las mismas harán efectiva una cantidad a cada trabajador de 122,21 euros al año, durante toda la vigencia del Convenio.

La entrega de la ropa de trabajo o su bolsa compensatoria se realizará en enero de cada año.

Artículo 26º.- Salud laboral. Planificación de prevención.

Con carácter genérico las partes firmantes del presente Convenio, se dotarán de un plan de prevención, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el sector para la realización del mismo.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgos y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlos a cabo.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los plazos o fases de su desarrollo.

CVE-2010-621

- Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes así como de las empresas.

La Comisión negociadora del Convenio Colectivo interpondrá, de forma conjunta, ante la Dirección General de Trabajo solicitud para que de acuerdo con la Orden por la que se fomenta la calidad de la negociación colectiva, se subvencione el acceso de todas las empresas del sector que voluntariamente lo deseen al Programa Objetivo Cero, a fin de lograr la implantación del sistema a lo largo de la vigencia de este convenio.

CAPÍTULO VI- DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

Artículo 27º.- Derechos de la mujer trabajadora.

A pesar de que el sector no da empleo a un alto número de trabajadoras ambas partes consideran que debe potenciarse su contratación, y atendiendo a la singularidad de este hecho convienen expresamente los siguientes derechos.

a) Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tiene derecho a percibir igual salario.

b) No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia.

c) Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.

d) Se deberá obligatoriamente proceder al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin que ello pueda suponer merma de retribución, categoría o derecho a reincorporarse a su puesto anterior una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello.

e) Queda prohibido el trabajo en horario nocturno o en turnos durante el embarazo o período de lactancia.

f) Tendrá derecho a obtener permisos retribuidos necesarios para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto, siempre que tales clases coincidan con el horario de su jornada laboral habitual, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado g) del artículo 31 de este Convenio.

g) Con independencia de la edad y como prevención ante situaciones de riesgo, la mujer tendrá derecho a un reconocimiento ginecológico siempre que ella voluntariamente así lo pidiera. Las empresas podrán concertar estos servicios con instituciones o entidades que se dediquen a prevenir el cáncer de mama o similares, como la Asociación contra el Cáncer, o aquellas instituciones de Cantabria que aseguren una revisión eficaz.

Artículo 28.- Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales.

Con la firma del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo constituyen una Comisión de seguridad y salud, que se encomienda realicen los mismos miembros que constituyan la comisión paritaria regulada en el artículo 5º de este Convenio.

Dicha Comisión podrá reunirse hasta tres veces al año, o las veces que así lo requiera el cumplimiento de los siguientes objetivos:

A) Estudio e identificación de las principales situaciones de riesgos en las empresas con mayor accidentabilidad del sector (establecimiento de acciones concretas).

B) Plan de formación para delegados de prevención, trabajadores y empresarios del sector.

C) Creación de grupos de trabajo, si fuesen necesarios, en función de los riesgos, siniestros o daños, que se hubiesen detectado.

D) La Comisión paritaria vendrá obligada a realizar cuantas acciones de fomento sean precisas para que la formación y la aplicación de los planes preventivos ya efectuados por las empresas sean cumplidos por los afectados.

CAPÍTULO VII - MEJORAS SOCIALES

Artículo 29º.- Póliza de accidentes.

Las empresas contratarán una póliza de accidentes con una compañía aseguradora para el caso de muerte o invalidez absoluta, por accidente o enfermedad laboral del trabajador por un importe de 15.251 euros al año.

CAPÍTULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30º.- Régimen disciplinario.

Se siguen las mismas pautas que las establecidas en el Acuerdo Nacional de sustitución de la Ordenanza Laboral, tal y como se indica en los artículos siguientes.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 31º.- Graduación de las faltas.

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

Artículo 32º.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
 2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
 3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
 4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
 5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
 6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.
- Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
7. La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
 8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
 9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 33º.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia 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 trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos o enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 34º.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o desvelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a sus compañeros de trabajo.
10. El acoso sexual tanto físico como psicológico, realizado por el superior jerárquico o compañero de trabajo a cualquier trabajador siempre que ocurra en el ámbito disciplinario del empresario. Se entenderá por acoso sexual el comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual, que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de la persona o crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El acoso moral, cuando sea apreciado como tal por la autoridad laboral o por sentencia.

Artículo 35º.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 36º.- Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 37º.- Prescripción de las faltas.

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

CAPÍTULO IX DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 38º.- Garantías y derechos sindicales de los representantes de los trabajadores.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO X - ORECLA

Artículo 39º.- Cláusula de sumisión al ORECLA.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a la empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, que esté vigente en cada momento

Lo anterior supone:

a) Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.

MIÉRCOLES, 27 DE ENERO DE 2010 - BOC NÚM. 17

b) Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.

c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.

d) Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

CAPÍTULO XI

Artículo 40º.- Aplicación al convenio de las materias contenidas en la Ley de Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Acciones positivas y planes de igualdad: De acuerdo con la estructura de las empresas existentes en el sector, y las posibilidades reales de éstas puedan llegar a poseer plantillas que permitan la aplicación de planes de igualdad, obligatorias en todo caso para las que den ocupación a mas de 250 personas trabajadoras, se efectúa la aplicación al convenio de las materias contenidas en los artículos 43 y 45 de la Ley Orgánica 3/2007.

Se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, de los propios afectados, a la información de las medidas de acción positiva.

En virtud de lo establecido en la Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral, y con esa finalidad, deberán adoptar las medidas de acción positiva, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto con los propios afectados.

Se considera que una acción positiva es una estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y practicas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado, alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Con efectos orientativos, y para su adopción por las empresas en cada caso particular de acuerdo con su estructura y condiciones, se señalan como medidas positivas en igualdad las siguientes materias, sin que su número sea limitativo:

- Área de Selección y contratación.
- Área de Clasificación y promoción profesional.
- Área de Retribución salarial.
- Área de Formación.
- Área de Conciliación horaria.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La normativa legal establece la necesidad y la obligación a las empresas para que promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes haya sido objeto del mismo.

A estos efectos, y para su aplicación el presente convenio señala que el contenido del protocolo deberá contener los siguientes apartados:

Declaración de principios en la que se refleje el compromiso de la Dirección de la empresa en la condena del acoso por razón de sexo y el acoso sexual, con la manifestación de que este tipo de conductas no se permitirán ni perdonarán, informando del derecho a la queja de las personas trabajadoras cuando ocurra y el sistema o método por el cual pueden hacer efectivas estas quejas.

El protocolo de actuación deberán contener los siguientes aspectos:

- A quién y como se ha de presentar la denuncia, a nivel interno de empresa.

CVE-2010-621

MIÉRCOLES, 27 DE ENERO DE 2010 - BOC NÚM. 17

- Cuales son los derechos y deberes tanto de la víctima como del presunto/a acosador/a.
- La persona responsable o mediadora en materia de acoso sexual y por razón de sexo, encargada de ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas o procedimientos.
- Se fijaran los plazos de tramitación interna de averiguación y resolución
- Se deberá preservar la intimidad. La investigación interna se realizará con el máximo respeto para todas las partes.

Este protocolo se comunicará a todas las personas trabajadoras integrantes de la plantilla.

En aquellas empresas en las que por tener un número escaso de trabajadores en plantilla, al menos un número de hasta cinco trabajadores, no fuese posible establecer un protocolo por escrito y guardar al mismo tiempo los criterios de intimidad y confidencialidad, podrá establecerse procedimientos verbales o escritos mas simplificados, con la finalidad de garantizar la objetividad, rapidez y la privacidad del procedimiento y la intimidad de las partes implicadas.

Se adjunta como Anexo II, dos ejemplos prácticos de protocolo, a efectos orientativos.

DISPOSICIÓN FINAL

Para cuanto no este previsto en el presente Convenio Colectivo se aplicará la norma que sustituya a la Ordenanza Laboral de Comercio, la cual estará vigente en términos de referencia hasta que no sea sustituida por un acuerdo o norma concreta, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES

ANEXO II.- PROTOCOLO DE ACTUACION SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

MIÉRCOLES, 27 DE ENERO DE 2010 - BOC NÚM. 17

TABLA SALARIAL 2009 PROVISIONAL (1%)

Categorías	Salario mensual	Salario anual
Jefe administrativo	1006,06	15.090,90
Oficial administrativo	949,10	14.236,50
Auxiliar administrativo	895,39	13.430,85
Jefe / Encargado de almacén	949,10	14.236,50
Conductor de 1ª	911,10	13.666,50
Conductor de 2ª	895,39	13.430,85
Mozo especializado	895,39	13.430,85
Dependiente	895,39	13.430,85
Ayudante dependiente	774,38	11.615,70
Mozo	774,38	11.615,70
Aprendiz-Formación de 1º año	682,41	10.236,15
Aprendiz-Formación de 2º año	779,90	11.698,50

Art. 19 Quebranto de moneda	25,25
Art. 25 Ropa de trabajo	122,21

MIÉRCOLES, 27 DE ENERO DE 2010 - BOC NÚM. 17

ANEXO II

MODELO DE PROTOCOLO FORMAL DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Declaración de Principios:

La Dirección de la Empresa considera que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.

En virtud de ese derecho la Empresa....., con la finalidad de salvaguardar la dignidad de todos/as los/as trabajadores/as, se compromete a crear y/ o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

Por ello y teniendo en cuenta que:

- **Se considera Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, *verbal o físico, de naturaleza sexual* que tenga la intención o produzca el efecto de atentar contra su dignidad.
- **Se considera Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado *en función del sexo de una persona*, que tenga la intención o produzca el efecto de atentar contra su dignidad.

Se establece el siguiente procedimiento de actuación:

En el caso de que un/a trabajador/a sienta que está siendo objeto de acoso sexual o por razón de sexo, con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, deberá actuar de la siguiente manera:

- El o los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso serán D./Dña.....(indicar el puesto de trabajo que ocupa en la empresa)....., y lugar o teléfono donde puede ser localizado.
 - **La comunicación** de la queja o denuncia será **por escrito**. El comunicado habrá de contener un listado de incidentes y fechas, indicar las personas implicadas, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema.
 - **Apertura de expediente informativo**, la recepción de la denuncia o queja dará lugar a la apertura de un expediente informativo, con el fin de aclarar los hechos denunciados, mediante el cual D..... estudiará y valorará el caso.
 - **Conclusiones y sanciones**, una vez la persona o departamento que ha sido designado para la tramitación del expediente informativo presente un informe con sus conclusiones, será la Dirección de la Empresa (o el Departamento de Recursos Humanos) el que decida una posible sanción, si lo considera necesario.
 - **Plazo de instrucción**, las actuaciones deberán llevarse a cabo en el plazo dedías
(*Ha de ser un periodo de tiempo relativamente corto, no superior por ejemplo 30 días*)

En este protocolo se establecen los siguientes derechos y obligaciones de las partes:

• Confidencialidad

Todos/as los/as participantes en el proceso deberán guardar confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los/as implicados/as.

• Represalias

La Empresa garantizará que los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso, así como los que presten asistencia a otros o participen en el mismo en calidad de testigos, no serán objeto de represalias.

CVE-2010-621

Cuando no se pueda probar la existencia del acoso, y no se adopten medidas disciplinarias por tanto, no se tomarán represalias contra el trabajador denunciante y se vigilará con atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

• **Falsas denuncias**

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria.

• **Informe de conclusiones**

El informe de conclusiones al que se llegue mediante el Expediente informativo se trasladará en primer lugar a la persona denunciante.

MODELO DE PROTOCOLO INFORMAL DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

(Mediante el procedimiento informal, se intentará buscar una solución, a través de la confrontación directa entre las partes o a través de una persona intermediaria.)

Declaración de Principios:

La Dirección de la Empresa considera que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.

En virtud de ese derecho la Empresa....., con la finalidad de salvaguardar la dignidad de todos/as los/as trabajadores/as, se compromete a crear y/ o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

Por ello y teniendo en cuenta que:

- **Se considera Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, **verbal o físico, de naturaleza sexual** que tenga la intención o produzca el efecto de atentar contra su dignidad.
- **Se considera Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado **en función del sexo de una persona**, que tenga la intención o produzca el efecto de atentar contra su dignidad.

Procedimiento

- **El o los receptores y encargados de canalizar las quejas** y denuncias por acoso serán D./Dña.....
- **La comunicación** de la queja o denuncia podrá ser **verbal o escrita**, exponiendo los motivos de la misma.
- **La persona intermediaria** será, en cada caso, la acordada por las partes implicadas y su función será objetivar la situación y determinar las medidas para solucionar el conflicto y constatar la solución del problema.
- Las actuaciones deberán llevarse a cabo en el **plazo dedías**
(Ha de ser un periodo de tiempo relativamente corto, que será fijado por la empresa, por ejemplo 15 días)