



CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO DE EMPRESA, DE APLICACIÓN A PRODUCTOS DOLOMÍTICOS DE MÁLAGA, SOCIEDAD ANÓNIMA (PRODOMASA) Y SUS TRABAJADORES/AS DURANTE EL PERIODO 2010-2012

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, de ámbito empresarial, serán de aplicación a la Empresa Productos Dolomíticos de Málaga, Sociedad Anónima, (Prodomasa), radicada en Coín (Málaga), carretera Coín-Mijas, km 2.5, CP 29100.

Artículo 2. Ámbito personal

El Convenio Colectivo afecta a todo el personal, fijo de plantilla o eventual (cualquiera que sea la forma de contrato que se tenga suscrito), que presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa Productos Dolomíticos de Málaga, Sociedad Anónima (Prodomasa), en su centro de trabajo de Coín (Málaga).

Artículo 3. Ámbito temporal

La duración de este Convenio Colectivo se establece por tres años(3 años), cuyo periodo de vigencia abarca desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 4. Prórrogas

El Convenio Colectivo se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia sin necesidad de denuncia previa.

Al término de su vigencia temporal de tres años y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo; no obstante, si se acordara una prórroga, sus conceptos económicos se incrementarán con el índice de precios al consumo (IPC), según los datos que oportunamente facilite el INE desde su última revisión.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las mejoras establecidas por la Empresa, individual o colectivamente, con anterioridad a la firma de este Convenio Colectivo no podrán ser absorbidas por las que se establezcan en el mismo, respetándose las condiciones más beneficiosas que a título individual o colectivamente disfruten los trabajadores/as.



Capítulo II Jornadas, vacaciones y licencias

Artículo 6. Jornada laboral

La duración máxima de la jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas semanalmente en horario de ocho horas diarias de lunes a viernes.

En atención a lo señalado de las festividades a conmemorar, los días 24 y 31 de diciembre no se trabajarán.

La jornada laboral en las ferias de mayo y de agosto no será superior a 6 horas continuadas. Los trabajadores/as del turno de noche en feria, pasarán al turno de mañana o de tarde.

Artículo 7. Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 23 días laborables. Si por alguna circunstancia la Empresa partiera el periodo vacacional en dos o más fracciones, corresponderá al trabajador disfrutar de 26 días laborables, entendiéndose como no laborables los sábados percibiendo el trabajador/a todas las retribuciones del Convenio Colectivo.

El trabajador/a conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones, al menos, dos meses antes del comienzo de las mismas.

Artículo 8. Permisos y licencias

Con arreglo a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho, previo aviso, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, a ausentarse del trabajo, manteniendo su derecho a la remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborables por fallecimiento del cónyuge, padres, abuelos, hijos, yernos, nueras, nietos y hermanos de cualquiera de los cónyuges.
- c) Dos días naturales por fallecimiento de tíos o sobrinos del trabajador o de su cónyuge.
- d) Dos días por asuntos propios.
- e) Tres días laborables por natalidad y adopción de hijos y nacimientos prematuros (o abortos).
- f) Un día laborable en caso de operación de cónyuge, padres, hijos y hermanos; ampliable a tres días laborables si el afectado quedara hospitalizado como

consecuencia de la intervención quirúrgica.

g) Un día laboral por traslado del domicilio habitual.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legales establecidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), e), f) y g), el trabajador/a necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días laborables.

Capítulo III Condiciones económicas

Artículo 9. Incremento/s económico/s

Los conceptos retributivos del Convenio Colectivo experimentarán durante su periodo de vigencia los incrementos porcentuales que se indican:

Año 2010: El 1,5% (uno con cincuenta por ciento). Del indicado porcentaje corresponde al año 2009 el 0,5% (cero cincuenta por ciento), compensándose de esta forma a los trabajadores/as de la Empresa de la falta de incremento retributivo en el indicado año, y el 1% (uno por ciento), a aumento correspondiente al año 2010.

Año 2011: El 2% (dos por ciento).

Año 2012: El 2,5% (dos con cincuenta por ciento).

Artículo 10. Revisión salarial

La Empresa llevará a cabo revisión salarial en cada uno de los tres años de vigencia del Convenio Colectivo si los índices de precios al consumo de los años 2010, 2011 y 2012 rebasan, respectivamente, del 1,5% (uno con cinco por ciento), del 2,00% (dos por ciento) y 2,5% (dos con cincuenta por ciento).

La revisión, caso de que el IPC de cada uno de los citados años exceda del porcentaje específico del incremento correspondiente al año de que se trate, se efectuará en el exceso porcentual que se haya incrementado el coste de la vida en el periodo objeto de revisión comparando el incremento retributivo habido y el aumento real experimentado por el IPC.

A tal efecto, dentro de la segunda quincena del mes de enero se solicitará certificación al Instituto Nacional de Estadística respecto al incremento real del IPC del año anterior; conocido este, se procederá en consecuencia.

La revisión salarial se efectuará sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo, quedando consolidada la cuantía resultante de la revisión

para el cálculo de las sucesivas actualizaciones.

De proceder revisión salarial, la cantidad correspondiente se abonará a los trabajadores/as en una sola paga durante el primer trimestre del año posterior al de la revisión.

Artículo 11. Salario base y devengo

El salario base estará compuesto por los que se fijan en el Anexo I de este Convenio Colectivo, para cada categoría profesional.

El salario base descrito anteriormente tiene carácter uniforme para todo trabajador/a de la misma categoría profesional.

El salario base se devengará durante todos los días naturales del año por los importes que, para cada categoría profesional, se establecen en este Convenio Colectivo, por jornada completa, en vacaciones y en los permisos retribuidos.

La retribución y demás devengos estarán compuestos por el salario base fijado, más los complementos salariales establecidos en función de las circunstancias personales y del puesto de trabajo.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias

En concepto de gratificaciones extraordinarias se abonarán treinta días (30) en cada una de ellas y con las siguientes retribuciones:

PAGA DE JULIO: Salario base más antigüedad, asistencia y plus de penosidad y transporte.

PAGA DE NAVIDAD: Salario base más antigüedad, asistencia y plus de penosidad y transporte.

PAGA DE BENEFICIO: Salario base más antigüedad, asistencia y plus de penosidad y transporte.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en las mensualidades de marzo, junio y noviembre, respectivamente.

Las aludidas gratificaciones se prorratearán y devengarán en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa, en los supuestos de incorporación o cese en el transcurso del año.

Artículo 13. Antigüedad

Los trabajadores/as regidos por este Convenio Colectivo disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes en las cuantías que se especifican seguidamente:

- El 2,00% anual hasta los cinco años en la Empresa.
- El 1,50% anual hasta los quince años en la Empresa.
- El 3,00% anual hasta los veinte años en la Empresa.
- El 4,00% anual hasta los veinticinco años en la Empresa.

El cálculo de la antigüedad se efectuará sobre el salario base mensual, según la categoría profesional del trabajador/a que la devengue.

Para el cálculo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo de servicio en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días en que se haya percibido un salario o remuneración, licencias o permisos retribuidos y los periodos de bajas por enfermedad o accidentes.

Artículo 14. Horas extraordinarias

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

Cuando las necesidades productivas de la Empresa lo requiera y a instancia de la misma, los trabajadores/as habrán de realizar horas extraordinarias dentro de los límites legales.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregándose copia del resumen semanal al trabajador, previo conocimiento a los delegados de personal.

El valor de cada hora extraordinaria será del 75%, sobre las horas normales, quedando fijadas estas en las siguientes cantidades:

Categoría profesional			
1. ^a	2. ^a	3. ^a	
13,14 €	13,14 €	13,14 €	Hasta 10 años de antigüedad
13,59 €	13,14 €		De 10 a 20 años de antigüedad
15,95 €			Más de 20 años de antigüedad

También podrán compensarse por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 15. Incapacidad temporal

En los casos de baja del trabajador/a debidamente acreditada por los servicios médicos de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades

Profesionales o por el Servicio Andaluz de Salud (SAS), la Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las retribuciones salariales percibidas en el mes anterior al de baja, incluyéndose como retribución a tal efecto las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias.

La Empresa y los representantes de los trabajadores que suscriben este Convenio Colectivo son conscientes de la importancia de reducir los índices de absentismo y en este sentido hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance y, en consecuencia, adoptar las medidas que resulten necesarias para conseguir tal reducción. A tal fin y como autoriza el número 4, del artículo 20.º, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podría verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a que sea alegado por este/a para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico de la Empresa. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos determinará la supresión automática de la prestación económica complementaria a cargo de la Empresa establecida en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 16. Seguro de vida

Se establece un seguro con cargo a la Empresa que comprende fallecimiento natural o por accidente o invalidez total o absoluta derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, valorado en 24.259,01 euros. Y de una indemnización única por jubilación de 2.441,92 euros.

A estas cantidades se le aumentará automáticamente el tanto por ciento de subida que experimente el IPC anualmente.

Artículo 17. Plus de asistencia y actividad

A título de mejora se establece un plus de asistencia y actividad en cuantía de 5,73 euros, por día efectivo de trabajo y en jornada laboral.

Artículo 18. Plus de transporte

Se establece un plus de transporte en cuantía de 2,00 euros, por día efectivo de trabajo sin distinción de categoría.

Artículo 19. Plus de penosidad

Sin distinción de categoría ni de puesto de trabajo, la Empresa abonará el 30% del salario base por el concepto epigrafiado.

Artículo 20. Plus de nocturnidad

Este plus se abonará a los trabajadores/as cuando efectúen su actividad profesional durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, según lo establecido en el apartado número 2, del artículo 36.º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las cuantías diarias que se especifican, según las siguientes categorías profesionales.

Oficial 1.º 21,16 euros

Oficial 2.º 20,42 euros

Oficial 3.º 19,77 euros

Artículo 21. Plus de turnicidad

El personal adscrito habitualmente en forma rotativa regular y continuada al turno de tarde, los días que trabaje efectivamente en el turno de tarde percibirá por día trabajado el importe que se especifica a continuación, según la categoría profesional que ostente.

Oficial 1.º 12,97 euros

Oficial 2.º 12,49 euros

Oficial 3.º 12,08 euros

Artículo 22. Plus de peligrosidad y jefe de equipo

Los trabajadores/as que realicen su trabajo como perforista y jefe de equipo, cobraran un plus mensual del 20% de su salario base mensual, cuando efectivamente realicen ese trabajo; por lo tanto, no será retribuido en vacaciones, durante periodos de baja médica por enfermedad común o accidente de trabajo, o temporalmente por el desempeño de un trabajo diferente.

Artículo 23. Ropa de trabajo

La Empresa proporcionará cada año dos buzos, una cazadora y calzados de seguridad, ampliable a otro más si hubiera deterioro en el uso normal.

Artículo 24. Ayuda escolar

Con el fin de contribuir a los gastos de estudio y formación de los hijos de los trabajadores/as, la Empresa abonará mensualmente, previo certificado de matriculación, las cantidades que a continuación se detallan:

Guardería, preescolar, primaria, secundaria 15,82 euros

Bachiller, FP 1.º 18,95 euros



Universitario Grado Medio, FP 2.º 21,08 euros

Universitario Grado Superior 26,37 euros

Artículo 25. Acción sindical

Los representantes de los trabajadores/as de la Empresa ostentarán todas las atribuciones que les tiene conferidas, tanto la Ley del Estatuto de los Trabajadores como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como cuantas disposiciones puedan establecer nuevas atribuciones.

Los representantes de los trabajadores/as dispondrán de quince (15) horas mensuales cada uno.

Las horas sindicales correspondientes a los delegados de personal podrán ser acumuladas en uno de ellos, que serán utilizadas en actividades sindicales.

Artículo 26. Canon de negociación

Se establece un canon de negociación de 47,85 euros voluntario para aquellos trabajadores/as no afiliados a ningún sindicato. La Empresa descontará esta cantidad de la nómina del mes siguiente a la firma del Convenio Colectivo, exceptuando aquel trabajador/a que durante ese mes comunique su negativa por escrito a los delegados de personal.

Artículo 27. Revisión de categorías

Se negociará con la Empresa el aumento de categoría para aquellos trabajadores/as que estén realizando funciones de categoría superior.

Anexo II.

Artículo 28. Seguridad y salud laboral

La Empresa deberá dotarse de un plan de prevención en materia de salud y seguridad, así como de los servicios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los representantes legales de los trabajadores/ as participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo anteriormente señalado. Del resultado de este plan de prevención se dará conocimiento a los trabajadores/as. El plan de prevención deberá incluir una evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

Se acuerda crear una comisión paritaria de prevención de riesgos laborales integrada por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, a fin de establecer el cauce adecuado de solución de los conflictos que, en materia de salud laboral, puedan producirse en la Empresa.



La Empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores/as al utilizarlos.

Los equipos de protección individual (EPIS) deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

RECONOCIMIENTO MÉDICO

La Empresa se compromete con carácter obligatorio a facilitar una revisión médica anual de sus trabajadores/as en el centro de seguridad e higiene o en lugar de este en la mutua patronal de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La comisión paritaria de prevención estudiara si algún trabajador debe de someterse a más de una revisión médica anual.

El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión médica, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral.

Artículo 29. Comisión mixta de interpretación y seguimiento

Se crea una comisión que interpretará el presente Convenio Colectivo; entre otras facultades, esta comisión tendrá la de controlar y vigilar el grado de cumplimiento del mismo, así como las competencias que se le confieren en él, y se reunirán cuantas veces sea necesaria a petición de las partes.

Está compuesto por las siguientes personas:

POR LA EMPRESA

- María Trinidad Domínguez Barranco.
- Pedro Pablo Lucena Méndez.

POR LOS TRABAJADORES/AS

- Francisco Villalobos Enríquez.
- José Luna del Río.
- Salvador Ramos Moncayo.

Artículo 30. Disposición final

En todo lo no previsto o regulado por este Convenio Colectivo, serán de aplicación las normas que sobre las respectivas materias vengan establecidas o se establezcan por la legislación vigente.

Cláusulas adicionales

1.^a Se acuerda constituir una comisión de trabajo para el estudio de unas posibles tablas de rendimiento.

De acuerdo las partes, la representación empresarial y la de los trabajadores/as firman el presente Convenio Colectivo, acordándose su envío a la autoridad laboral competente para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga.

2.^a. Se incorpora al Convenio Colectivo, como anexo al mismo, protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en la Empresa, que ha sido negociado con los representantes de los trabajadores en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 48.º de la Ley Orgánica número 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ANEXO I

Salario base para el año 2010

Categorías	Día	Año
Oficial de 1. ^a	37,05	16.857,75
Oficial de 2. ^a	35,69	16.238,95
Oficial de 3. ^a	34,50	15.697,50

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO EN LA EMPRESA

Índice

- I. Declaración de principios.
- II. Definiciones.
- III. Procedimiento de actuación.

I. Declaración de principios

En la convicción de que la cultura y valores de la Empresa están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora

el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso en la Empresa, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, este tipo de conductas.

El presente protocolo, que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

A tal efecto,

La Empresa considera:

- Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.
- Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.
- Que toda la plantilla de la Empresa debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.
- Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la Empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.
- Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.

La Empresa declara:

- Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce.

La Empresa insta:

- A la dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a

aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.

- A toda la plantilla, a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

La Empresa se compromete a:

- Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.
- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, quien ejerza esta práctica y contra quien presente falsas denuncias.

II. Definiciones

A) ¿Qué se entiende por acoso psicológico en el trabajo (mobbing)?

Se considera acoso psicológico en el trabajo una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo.

Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida,

produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima y en todos los casos atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- INTENCIÓN DE DAÑAR: existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal.
- PERSISTENCIA EN EL TIEMPO.
- VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- ACOSO MORAL DESCENDENTE: Aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- ACOSO MORAL HORIZONTAL: Se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- ACOSO MORAL ASCENDENTE: La persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

B) ¿Qué se entiende por acoso sexual y acoso por razón de sexo?

El acoso sexual 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.

Aunque, generalmente, el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- SOLICITUD: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.
- RECHAZO: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo.

Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.

- INSISTENCIA EN LA CONDUCTA O HECHO AISLADO de la suficiente gravedad.

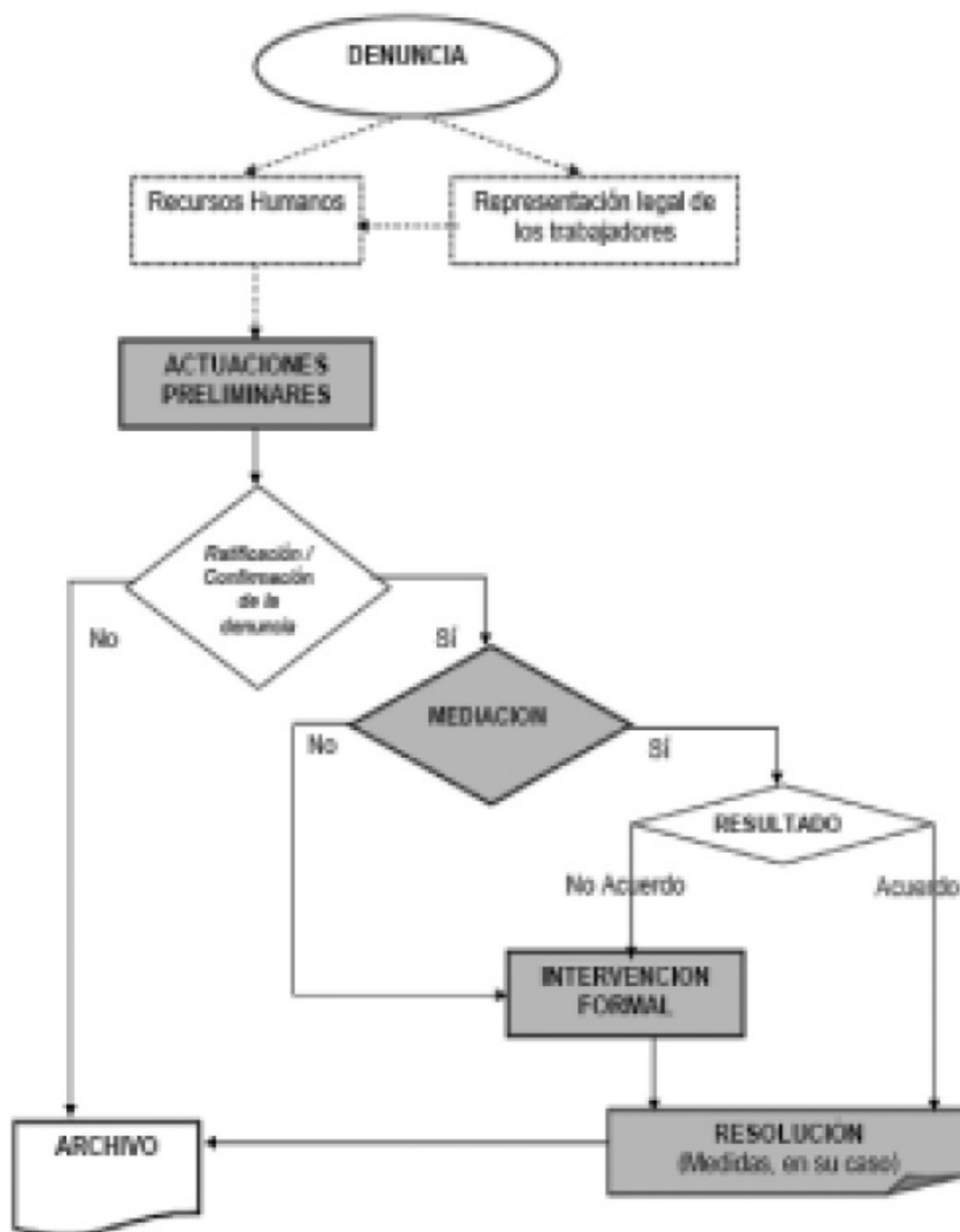
El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, el condicionamiento de un derecho o de una posibilidad de conseguir un derecho o una mejor situación, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

C) Denuncia falsa

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos: a) que carezca de justificación y fundamento y b) que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

III. Procedimiento de actuación ante una situación de acoso



A) Denuncia

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento de la Dirección General de RRHH de la Empresa, a través del Departamento de RRHH de su entidad o de la Dirección de Relaciones Laborales de la Empresa. Asimismo, lo podrá denunciar ante cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito. No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

B) Actuaciones preliminares y mediación

1. Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser esta distinta a la persona denunciante.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

2. Recursos Humanos acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente (en adelante, equipo instructor).

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por la representación legal de los trabajadores en todas las fases del procedimiento.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

3. El equipo instructor realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de 5 días laborables siguientes a su recepción.

A través de dicho primer contacto el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.

En caso de denuncia verbal, el equipo instructor la recogerá por escrito, debiendo la persona denunciante firmarla en prueba de conformidad y ratificación.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), esta se incorporará en este primer contacto con el equipo instructor para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del equipo instructor del mismo sexo.

Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada que la información a la que tengan acceso el equipo instructor en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
- Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.
- Ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Se trata de intervenir de manera ágil, donde de una manera confidencial, sencilla y discreta se puedan plantear soluciones.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones del equipo instructor se centrarían en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. El equipo instructor valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta.

El equipo instructor redactará un breve acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación:

- Acuerdo entre las partes: Fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- No acuerdo: El procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

C) Intervención formal

1. INICIO

La intervención formal se iniciará:

- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

2. ACTUACIONES

El equipo instructor establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:
 - Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
 - Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
 - Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
 - Siempre que la persona afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores esté presente durante la entrevista.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido.

Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del equipo instructor.

- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

3. RESOLUCIÓN

Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de 5 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección de Relaciones Laborales y a la Dirección del Departamento de RRHH, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

Recursos Humanos propondrá a la Dirección de la entidad las actuaciones que procedan e informará a las partes implicadas de las conclusiones del informe, así como de la propuesta de solución. De las conclusiones se dará traslado a la representación legal de los trabajadores cuando esta haya conocido del proceso.

La Empresa adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.
- Ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Archivo del caso

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.