

Mércores, 4 de decembro de 2019

Núm. 233

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA CARCHIDEA, S.L.

Convenio o Acordo:

CARCHIDEA, S.L.

- Expediente: 36/01/0151/2019
- Data: 21/11/2019
- Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN
- Código de Convenio número 36002452011994.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa CARCHIDEA, S.L., subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo delegado de persoal elixido como representante dos traballadores, que pertence á candidatura da Central sindical CIG, en data 29 de xuño do 2019.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 08 de outubro do 2019.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,



Mércores, 4 de decembro de 2019

Núm. 233

RESOLVE:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe territorial

Ignacio Rial Santomé

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CARCHIDEA, S.L.

TÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes de este Convenio Colectivo para los trabajadores/as de la empresa CARCHIDEA, S.L., de una parte, la dirección de la empresa y de otra la representación legal de los trabajadores, reconociéndose mutuamente legitimados para negociar este Convenio.

El convenio es el resultado de la negociación desarrollada entre la parte social y la Empresa de conformidad con lo establecido en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo declaran que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huye en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo es de ámbito de empresa, éste afectará a la empresa "CARCHIDEA, S.L.", sita en la calle Coutada Nova, 20-A de Vigo y a todos los trabajadores/as que prestan servicios para la misma, tanto para el personal comercial, como para el personal de taller y administración, siendo la actividad económica de la empresa el diseño, fabricación, importación y venta de artículos de papelería, oficina. Escolar, publicidad y manualidades en polipropileno, cartón, poli-piel y otros.



Mércores, 4 de decembro de 2019

Núm. 233

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y PRÓRROGA

La vigencia de este convenio será de 3 años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las partes firmantes consideran automáticamente denunciado el presente convenio al final de la vigencia del mismo, 31 de diciembre de 2021, comprometiéndose a iniciar la negociación del próximo convenio un mes antes de la finalización del actual.

Asimismo, mientras no se llegara a acuerdo en la negociación del nuevo convenio, éste se entenderá prorrogado en todos sus términos.

ARTÍCULO 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

A todos los efectos, este convenio colectivo, constituye una unidad indivisible, por lo que, no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas, desechando el resto, sino que, habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

**TÍTULO II
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL****ARTÍCULO 5- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

La clasificación de personal que figura en este convenio es meramente enunciativa, y no supone la obligación de tener cubiertas todas las categorías enunciadas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo precisan.

Sin embargo, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador/a, que realice las funciones específicas de una categoría determinada, tendrá que ser remunerado como mínimo, con el salario que para esa categoría se establezca en este convenio.

Con el objeto de poner fin a la segregación ocupacional por sexo en las diferentes categorías profesionales, en el momento de realizar la selección de personal, en igualdad de condiciones, se dará preferencia a los candidatos del sexo menos representado en la categoría ocupada.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Oficial de 1ª
- Oficial de 2ª
- Auxiliar
- Director Comercial



PERSONAL DE FÁBRICA

- Jefe de producción
- Oficial 1ª taller
- Oficial 2ª taller
- Oficial 3ª taller
- Especialista

PERSONAL ADMINISTRATIVO

OFICIAL DE 1ª. Es la persona con un sector de tareas a su cargo que con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores a su cargo, ejecuta, bajo la dependencia del jefe, una o varias de las siguientes funciones: manejo y custodia de los caudales principales de la Empresa; planteamiento, cálculo, extensión de facturas complejas realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia y exijan, a la misma persona análisis y conclusiones, imputaciones contables a nivel equivalente a la de libros oficiales de Comercio, redacción de correspondencia, con plena y propia iniciativa, en asuntos que excedan a los de mero trámite; Taquimecanografía. Y además, el que presta otros servicios con importancia, iniciativa y responsabilidad, o sean análogos a los antes citados.

OFICIAL DE 2ª. Es la persona que, con una iniciativa a la subordinación de otras categorías superiores, si las hubiese, efectúa una o varias de las siguientes operaciones: estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios, manejo y utilización de ficheros y archivos complejos: redacción y correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite; taquimecanografía. Y que preste otros servicios de mérito importante, iniciativa y responsabilidad, u otros análogos a los aquí enumerados.

AUXILIAR. Es la persona que, bajo la dependencia de un superior, realiza operaciones auxiliares de administración y, en general, repetitivas, como son a título orientativo: trabajos de mecanografía realizados con pulcritud y corrección; facturación simple que no requiera muchos cálculos, búsqueda y clasificación en ficheros y archivos, que solo precisan simples anotaciones preestablecidas y otras similares.

DIRECTOR COMERCIAL. Es la persona que realizará las siguientes funciones: marcar los objetivos concretos a toda la fuerza comercial a su cargo. Saber resolver problemas comerciales y/o de marketing. Tomar decisiones cuando resulte necesario y oportuno. Dar ejemplo a toda la estructura de ventas. Concretar los diferentes canales comerciales, la estructura, tamaño y rutas. Elaborar las previsiones de ventas. Reclutar, seleccionar y formar al personal de ventas, motivarlos y dinamizarlos para que consigan los objetivos marcados y controlar la labor desempeñada por éstos. Establecer la política de precios junto a la dirección general de la empresa. Cumplir con la política de márgenes por cada uno de los canales de ventas. Diseñar las estrategias comerciales. Apoyar en la captación y negociación con las grandes cuentas o con los clientes establecidos. Gestionar la cartera de clientes asignada a Dirección Comercial (grandes cuentas, clientes estratégicos). Defender y responder dentro de la organización al Equipo Comercial.



Mércores, 4 de decembro de 2019

Núm. 233

PERSONAL DE FÁBRICA

JEFE DE PRODUCCIÓN. El aquel operario/a que realizará las siguientes funciones: la planificación y supervisión del trabajo de los empleados. La supervisión de los procesos de producción. El control de stocks y la gestión de almacenes. La resolución de las incidencias (como las averías de la maquinaria, por ejemplo). La gestión de los recursos materiales. La búsqueda de estrategias para aumentar la eficiencia y eficacia de la producción. La innovación y el diseño de procesos de mejora.

OFICIAL DE 1ª. Es aquel operario/a que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad, o por un aprendizaje metódico.

Realizará las funciones propias de su especialidad con una habilidad consumada, espíritu de iniciativa y completa responsabilidad, ejecutando cualquier tipo de labor que se le encomiende dentro de su especialidad.

OFICIAL DE 2ª. Es aquel operario/a que ejecuta los trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad, o por un aprendizaje metódico, pero sin tener llegado a adquirir la totalidad de los conocimientos y pericia del Oficial de 1ª.

OFICIAL DE 3ª. Es aquel operario/a que ejecuta los trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad, o por un aprendizaje metódico, sancionando si existiera, por certificado de aptitud profesional, pero sin tener llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y pericia del Oficial de 2ª.

ESPECIALISTA. Es aquel operario/a que ejecuta los trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad, o por un aprendizaje metódico, sancionando si existiera, por certificado de aptitud profesional, pero sin tener llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y pericia del Oficial de 3ª.

ARTÍCULO 6.- TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra zona dentro de la localidad o a otra localidad, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, la empresa vendrá obligada a comunicarlo con la siguiente antelación:

- Dentro de la misma provincia: Dos meses
- Fuera de la provincia: Tres meses



Mércores, 4 de decembro de 2019

Núm. 233

Desde la fecha de comunicación, el trabajador/a tendrá un mes para aceptar o rechazar el traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a:

TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO DENTRO DE LA MISMA CIUDAD: no sufrirán modificación alguna las condiciones pactadas en este convenio, con excepción del Kilometraje que en todo caso sería objeto de negociación.

TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO FUERA DEL TÉRMINO MUNICIPAL DENTRO DE LA MISMA PROVINCIA: se abonará al personal un plus extra salarial denominado de "Plus de distancia", que compensará la diferencia entre el gasto de desplazamiento desde el antiguo centro de trabajo hasta el nuevo, a razón de 0,19€ por Kilómetro y día trabajado, o bien, la empresa, pondrá a disposición del personal un medio de transporte desde la antigua fábrica hasta la nueva.

Esta posible mejora, se considerará una condición particular del trabajador/a y solo afectará al personal que aceptase ser trasladado y en ningún caso, al personal contratado para el nuevo centro una vez realizado el traslado.

TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO FUERA DE LA PROVINCIA: se estará a lo establecido en el E.T.

Si el trabajador renunciase al traslado, percibirá la indemnización legal correspondiente establecida en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 7.- MOVILIDAD

Si por necesidades de producción, se subcontratase alguna tarea con empresas auxiliares, a fin de agilizar al máximo los trabajos que ésta realice para Carchidea, S.L., la dirección podrá designar a los trabajadores/as que estime oportuno, para que acudan al centro a realizar los trabajos propios de su categoría, en las tareas subcontratadas propias de la empresa Carchidea, S.L. y siempre bajo su ámbito y dirección, quedando los trabajadores/as designados obligados a ello, teniendo preferencia para no ser desplazadas aquellas personas que tengan a su cargo menores o personas discapacitadas que no puedan valerse por sí mismas, así como las mujeres con reducción de jornada por lactancia natural.

En estos casos, siempre que el desplazamiento fuese fuera del término municipal de Vigo, la empresa se obliga a pagar el Kilometraje y si procediese, su manutención.



TÍTULO III

SISTEMA RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 8.-AUMENTO SALARIAL Y TABLAS SALARIALES

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio, estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base para cada categoría profesional según tabla anexa
- Plus asistencia
- Plus puntualidad
- Plus responsable de zona (en su caso)
- Retribución voluntaria (en su caso)
- Retribución voluntaria absorbible (en su caso)
- Horas extras

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta, por el importe del trabajo ya realizado. Este derecho se hará efectivo en el momento de formalizar la solicitud.

AUMENTO SALARIAL

- **1º Para el año 2019:** se incrementará la tabla salarial vigente a 31/12/2018 en un 2,50% con carácter retroactivo al 01/01/2019.
- **2º Para el año 2020:** se incrementará la tabla salarial vigente a 31/12/2019 en un 1,80%.
- **3º Para el año 2021:** se incrementará la tabla salarial vigente a 31/12/2020 en un 1,60%.

En el supuesto de que el IPC REAL del año anterior sea superior al fijado en punto Aumento Salarial, el incremento de las tablas se realizará conforme al IPC REAL.

ARTÍCULO 9.-PLUS RESPONSABLE DE ZONA

Se denomina responsable de zona a aquel que percibe el trabajador/a que, independientemente de su categoría, y previo nombramiento por la Dirección, además de su tarea, se responsabiliza del control y vigilancia de una zona determinada de la fábrica, su personal y trabajo que se desarrolle en la misma.

Quien fuese designado para este cargo, percibirá mientras lo desempeñe, un plus responsable de zona consistente en el 5% del salario base del convenio vigente en cada momento.

La revocación de este cargo, podrá ser realizada por la Dirección en cualquier momento, perdiendo el trabajador/a a partir del mes siguiente, el derecho a la percepción del citado Plus de Responsable de Zona.



ARTÍCULO 10.-PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Se establece un Plus de Asistencia, consistente en el 4% sobre el salario base mensual para todas las categorías. Se perderá el derecho a percibir este plus cuando en el mes, se produzcan tres o más faltas de asistencia, sean o no justificadas. No se perderá este plus en caso de licencias establecidas en el artículo 18 a) del presente convenio.

En el periodo de vacaciones, el Plus de Asistencia se descontará proporcionalmente a los días que computen como tal.

Asimismo, se establece un Plus de Puntualidad, consistente en un 4% sobre el salario base para todas las categorías, el cual se perderá cuando en el mes, se produzcan tres o más faltas de puntualidad, sean o no justificadas. No se perderá este plus para las licencias establecidas en el artículo 18 apartado a) del presente convenio.

La pérdida del derecho a la percepción de este plus, no impedirá a la empresa que, además, proceda a los descuentos y sanciones oportunas en cada caso.

ARTÍCULO 11.- ANTIGÜEDAD

Se establece un complemento personal de antigüedad para todas las categorías, consistente en cuatrienios por un importe del 5% del salario base vigente en cada momento.

La acumulación de los incrementos por antigüedad tendrá el tope máximo seis cuatrienios.

ARTÍCULO 12.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos pagas extraordinarias a razón de treinta días de salario base más antigüedad, que se devengarán los meses de julio y diciembre.

Las pagas de julio y Navidad se abonarán entre los días quince y veinte de julio y diciembre respectivamente.

Se establece una tercera paga extraordinaria de beneficios consistente en el 25% de los beneficios fiscales anuales del ejercicio anterior (después de impuestos) hasta un máximo del salario base y, garantizándose un mínimo del 70% del salario base, para los años 2019, 2020 y 2021, siendo a partir del 2021, el porcentaje mínimo garantizado del 75%, a repartir proporcionalmente entre todos los empleados/as al porcentaje del salario neto anual cobrado, la cual se hará efectiva en el mes de mayo. Dependiendo del cierre contable, se intentará liquidar a mediados de mayo.



TÍTULO IV

JORNADA, HORARIOS, HORAS EXTRAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 13.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral será para los años 2019, 2020 y 2021, de 1.780 horas anuales, siendo este, el límite máximo de horas de trabajo anuales, en jornada continua de lunes a viernes a razón de 8 horas diarias, con un periodo de descanso de quince minutos, tiempo que se computará como de trabajo efectivo. Su horario será de 7:00 a 15:00 horas.

ARTÍCULO 14.- HORAS EXTRAS

Las horas extraordinarias se podrán compensar por descansos, siempre a criterio de la dirección de la Empresa, previo acuerdo individual con el trabajador/a y sin que en ningún caso resulte perjudicado el proceso productivo de la empresa.

Las horas extraordinarias tendrán una subida del IPC negociado en el convenio, y se presentará una tabla según categorías y salarios.

ARTÍCULO 15.- VACACIONES

El personal afectado por este convenio, tendrá unas vacaciones retribuidas de 20 días laborables. En ningún caso la duración de éstas, podrá ser inferior a 30 días naturales. Si las vacaciones coinciden en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, lactancia natural, riesgo durante las dos situaciones anteriores, parto, suspensión por maternidad o paternidad o licencia por nacimiento, se podrán disfrutar en un periodo diferente, aunque el año natural hay terminado, tal y como establece el artículo 38.3 del E.T. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y el trabajador. Las vacaciones se pueden fraccionar por acuerdo entre las partes (nunca por decisión unilateral de una de ellas), en ese caso, los periodos no podrán ser inferiores a 15 días ininterrumpidos, pero las dos partes podrán pactar otras fechas. Las vacaciones deberán concederse preferentemente en época estival, entre los meses de junio y septiembre, atendiendo siempre las necesidades de servicio.

ARTÍCULO 16.- SEGURIDAD E HIGIENE

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo prioritario de las partes firmantes. Considerando que, para alcanzarlo, se requiere el establecimiento de una acción preventiva en la empresa, que tenga por finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente, como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.



Mércores, 4 de decembro de 2019

Núm. 233

A estos efectos, ambas partes acuerdan dar cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, creando la figura del Delegado de Prevención, cuyas competencias y facultades, serán las señaladas en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

La Dirección de la empresa, de acuerdo con lo establecido en el R.D. 39/1997, por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, elaborará:

- a) Evaluación de los riesgos de los centros de trabajo.
- b) Un plan general de prevención.
- c) La determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras, que se encuentren en situación de embarazo o lactancia, para establecer los procedimientos y las condiciones de trabajo, a fin de evitar aquellos que puedan influir negativamente en su salud. En base a esto, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a estos riesgos y en caso de no ser posible, con el certificado e informe que indica el artículo, pasará a desempeñar un puesto o función diferente y compatible con su estado. Si este puesto no puede ser el de su grupo o categoría, conservará el derecho a las retribuciones de su puesto de origen. En el caso de que el cambio no resultara técnica o objetivamente posible, se podría declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural de hijos/as menores de nueve meses.

ARTÍCULO 17.- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa proveerá a todos los trabajadores/as de dos equipaciones de ropa básica de trabajo al año como máximo, debiendo éstos entregar la prenda inservible antes de recibir la nueva. Estas equipaciones consistirán en pantalones y chaquetas, que se entregarán hasta finalizar el stock existente, sustituyendo a los utilizados hasta la fecha. Asimismo, se entrega en las mismas condiciones, como máximo, tres pares de guantes al personal que manipule cartón.

Los trabajadores/as por su parte, se obligan a utilizar las prendas de trabajo facilitadas por la empresa durante la jornada de trabajo y, a mantenerlas limpias. Fuera de las horas de trabajo, los trabajadores/as se comprometen a guardar éstas en la taquilla correspondiente.

Las taquillas deberán mantenerse limpias y no estará permitido, colocar pegatinas ni escribir en las mismas.



TÍTULO V
LICENCIAS Y PERMISOS. I.T.**ARTÍCULO 18.- LICENCIAS.**

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, tendrán derecho a una licencia retribuida, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- Matrimonio 16 días
- Enfermedad grave u operación quirúrgica de familiar hasta el 2º grado, por consanguinidad o afinidad, que requiera 2 días de hospitalización 3 días
- Ídem con desplazamiento 4 días
- Operación quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiar hasta el 2º grado, por consanguinidad o afinidad 2 días
- Ídem con desplazamiento 4 días
- Fallecimiento de padres 4 días
- Fallecimiento de hijos/as o cónyuge 5 días
- Nacimiento de hijo/a sin desplazamiento 3 días
- Nacimiento de hijo/a con desplazamiento 4 días
- Fallecimiento de familiar hasta el 2º grado 2 días
- Ídem con desplazamiento 4 días
- Traslado de domicilio 2 días
- Boda de hijos/as o hermanos/as 1 día
- Boda de hijos/as o hermanos/as fuera de provincia ... 2 días

Tiempo necesario e imprescindible

- Deber inexcusable de carácter público.
- Asistir a consulta del médico especialista de la Seguridad Social, con la presentación del volante médico y justificante de asistencia con el tiempo necesario.
- Asistencia al médico de cabecera de la Seguridad Social: quince horas anuales.

Para la aplicación de este artículo tendrán igual consideración las parejas de hecho.



ARTÍCULO 19.- BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL.

ACCIDENTE LABORAL: los trabajadores/as en situación de I.T. por accidente de trabajo producido durante la jornada de trabajo, es decir, dentro del recinto de la factoría, percibirán con cargo a la empresa, la diferencia existente entre las prestaciones económicas que establece el E.T. y el 100% de la base de cotización. Esta compensación afecta a las pagas extras, que tendrán la minoración como consecuencia del complemento de I.T. hasta el 100% de la base de cotización.

Accidentes *in itinere*, se entienden éstos, los que se produzcan en el trayecto entre el domicilio habitual y el centro de trabajo y viceversa, en un espacio de tiempo razonable. Se considerarán como accidentes de trabajo, percibiendo con cargo a la empresa, la diferencia existente entre las prestaciones económicas para esta contingencia y el 100% del Salario Base, garantizándose el cobro como mínimo del 75% de la Base de Cotización. Esta compensación podrá afectar a las pagas extras, pudiendo sufrir una minoración como consecuencia de la situación de incapacidad temporal.

ARTÍCULO 20.- REDUCCIÓN DE JORNADA

Las/los trabajadoras/es tendrán derecho al disfrute de una hora fuera del trabajo para la lactancia materna en menores de 9 meses. Este derecho puede ser reemplazado a opción de la persona beneficiaria, mediante una reducción de su jornada de trabajo durante 1 hora, al inicio o al final de la misma, o acumulando este permiso en jornadas completas, el cual tendrá una duración de 15 días.

Por cuidado directo de menor de 12 años o de familiares hasta segundo grado de parentesco, que por razones de edad, enfermedad o accidente no pueden valerse por sí mismos, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo, por un mínimo de 1/8 y un máximo de 1/2 de la misma.

El tiempo de realización y la determinación del período de disfrute de los derechos mencionados en este artículo, corresponderán a la trabajadora o trabajador, que deberá avisar con 15 días de antelación a la fecha de inicio del mismo, y, en el caso de reducción de jornada, con otros 15 días, la fecha de finalización del disfrute.

**TÍTULO VI
TRABAJO A TURNOS****ARTÍCULO 21.-TURNICIDAD**

Se entiende por “turnicidad” un proceso continuo de trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realiza durante un periodo no inferior a dieciséis horas al día en los periodos del año denominados de producción punta y eventualmente, para reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores, así como, por causas de fuerza mayor.



Mércores, 4 de decembro de 2019

Núm. 233

Cuando la Dirección de la Empresa lo estime oportuno, podrá establecer que el personal, con independencia de su horario, y sin exceder la jornada máxima legal establecida, trabaje a turnos, por un periodo máximo de tres meses. En ese caso, el horario sería de 7:00 a 15:00 horas para el primer turno y, de 15:00 a 23:00 horas, para el segundo.

Las partes acuerdan que esta situación no supone modificación alguna en las condiciones de trabajo.

TÍTULO VII CONTRATACIÓN-PLANTILLA-ASCENSOS Y CESES

ARTÍCULO 22.- CONTRATACIÓN

Por razón de las características del servicio en la Empresa, los trabajadores/as se clasifican en términos de contratación en, indefinidos, eventuales, interinos, en aprendizaje y en prácticas.

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Los trabajadores/as contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de formación y en prácticas formalizados de acuerdo con la legislación vigente, estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en aquellos puestos que su propia naturaleza requiera un conocimiento y experiencia determinados.

A fin de potenciar la contratación y evitar, en lo posible, la utilización de personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15 del E.T., modificado en virtud de la Ley 11/1994 del 19 de mayo.

Estos contratos eventuales y de obra o servicio determinado, podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa, siendo la duración máxima posible de doce meses en un período de dieciocho.

La presente inclusión en este convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad de contractual prevista en el referido artículo 15.1.a) del E.T.

ARTÍCULO 23.- PERÍODO DE PRUEBA

Toda admisión de personal para las actividades comprendidas en este convenio se considerará provisional dentro de un período de prueba variable, con arreglo a la categoría que el trabajador/a ostente y que no podrá ser superior a la que se establece en la siguiente escala:



Mércores, 4 de decembro de 2019

Núm. 233

- Titulados/as Superiores 3 meses
- Oficiales, Especialistas y administrativos 1 mes

Durante el período de prueba la empresa podrá dar por finalizada la relación laboral, sin alegar más causa que la no superación del citado período de prueba.

La situación de Incapacidad Laboral durante el período de prueba no interrumpe el mismo.

TÍTULO VIII COMISIÓN MIXTA Y LEGISLACIÓN APLICABLE

ARTÍCULO 24.- COMISIÓN MIXTA

En cumplimiento con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, dentro de los 10 días a contar desde la publicación del presente convenio colectivo se creará una comisión mixta, compuesta por cuatro personas, dos representantes de los trabajadores/as: el/la delegado/a de personal, además, de otro trabajador/a elegido/a por la asamblea de trabajadores/as y dos personas en representación de la empresa.

Durante la vigencia de este convenio, esta comisión se encargará de la interpretación y vigilancia de la aplicación del presente convenio, así como, de la resolución de cuantas dudas y divergencias pudiera surgir entre las partes obligadas por el mismo.

Esta comisión se reunirá cuando fuese convocada por cualquiera de las partes firmantes del convenio, mediante notificación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar, dentro de los 7 días siguientes a la recepción de dicha convocatoria. Si cumplido este plazo, la comisión no se ha reunido, se entiende agotada su intervención y el interesado podrá ejercer las acciones legales que considere oportunas.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad entre las partes y, se recogerán en acta, dándole la debida publicidad en los tabloneros de anuncios del centro de trabajo. Si se considera oportuno, por su importancia e impacto, podrá ser aprobada su publicación en el BOP de Pontevedra.

Se fija como domicilio de esta comisión a efectos de notificaciones el de la empresa, sita en calle Coutada Nova, 20-A de Vigo.

Las partes firmantes de este convenio, ante la importancia de la resolución de los conflictos laborales, siempre que se considere oportuno, podrán someterse al Acuerdo Interprofesional Galego sobre Procedimientos Extrajudiciales para la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA).

ARTÍCULO 25.- LEGISLACIÓN APLICABLE

En lo que no está expresamente dispuesto en este Convenio, se estará a lo que determine el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones concordantes.



TÍTULO IX DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 26.- GARANTÍAS

Los delegados del personal, como representantes de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías, entre otras:

- a) Apertura de un archivo contradictorio en caso de sanción por faltas graves y muy graves, en el que se escuchará a los demás delegados, además de la parte interesada.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo con respecto a otros trabajadores, en caso de suspensión o despido por razones tecnológicas y económicas.
- c) No ser discriminado en su promoción económica o profesional por el desempeño de su representación.
- d) Expresar libremente, sus opiniones en asuntos relacionados con el ámbito de su representación, pudiendo editar o distribuir sin perturbar el desarrollo normal del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, sobre la aplicación del plan de igualdad, regulado en el Anexo II de este convenio.
- f) Tener un crédito de horas mensuales pagadas por el desempeño de sus funciones de representación de acuerdo con la escala establecida en el Estatuto de los Trabajadores.
- g) Cuántos otros pueden ser contenidos y derivados de la legislación vigente

TÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 27.- FALTAS

A efectos del régimen disciplinario, se aplicará el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas o manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, publicado en el Boletín Oficial del Estado número 153 de 27 de junio de 2019, actualmente en vigor, y posteriormente en la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio colectivo que lo sustituya.

ARTÍCULO 28.- BAJA VOLUNTARIA Y PREAVISO

En caso de cese voluntario en la empresa, el trabajador/a queda obligado/a a avisar con 15 días de antelación en el caso de los peones y especialistas, siendo el preaviso de un mes para el resto de categorías.

En caso de incumplimiento del plazo de preaviso y como compensación del perjuicio que se le causa a la empresa por esta falta de preaviso, al trabajador/a se le descontarán de su finiquito tantos días, como los que dejare de preavisar.



Mércores, 4 de decembro de 2019

Núm. 233

ARTÍCULO 29. — INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Durante el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán sus discrepancias a la decisión de la comisión paritaria.

En el caso de que la comisión paritaria no alcanzase un acuerdo sobre algún extremo o sobre todos ellos, las partes recurrirán al Servicio de Solución de Conflictos del Consello Galego de Relacións Laborais a que se refiere el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo, a cuyos artículos 15 a 23 sobre el procedimiento de conciliación y mediación se remite expresamente el presente convenio.

Ello, no obstante, las partes, de mutuo acuerdo, podrán acudir directamente, para la resolución de sus discrepancias, al procedimiento de arbitraje regulado en los artículos 24 a 27 del citado Acuerdo.

Representante de la Empresa

José Piñón Fernández

DNI 35.234.355-B

Representante del Personal (Por la CIG)

Carlos Alberto Costas Dopazo

DNI 36.079.781-A

ANEXO I
TABLA SALARIAL PARA LOS AÑOS 2019 / 2020 / 2021

PERSONAL ADMINISTRATIVO			
	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
CATEGORÍAS	BRUTO ANUAL	BRUTO ANUAL	BRUTO ANUAL
DIRECTOR COMERCIAL	23.410,76 €	23.832,15 €	24.213,47 €
OFICIAL DE 1ª	14.166,04 €	14.421,03 €	14.651,77 €
OFICIAL DE 2ª	13.033,35 €	13.267,95 €	13.480,24 €
AUXILIAR	12.600,00 €	12.826,80 €	13.032,03 €

PERSONAL DE FÁBRICA			
	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
CATEGORÍAS	BRUTO ANUAL	BRUTO ANUAL	BRUTO ANUAL
JEFE DE PRODUCCIÓN	22.116,93 €	22.515,03 €	22.875,28 €
OFICIAL DE 1ª taller	13.526,17 €	13.769,64 €	13.989,96 €
OFICIAL DE 2ª taller	12.795,32 €	13.025,64 €	13.234,05 €
OFICIAL DE 3ª taller	12.621,65 €	12.848,84 €	13.054,42 €
ESPECIALISTA	12.600,00 €	12.826,80 €	13.032,03 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:GYW594Y11DF6AO8L

ANEXO II
PLAN DE IGUALDAD**Protección derechos fundamentales. Igualdad en el trabajo**

Principios generales. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y habrá de observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio. Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en particular a través de la eliminación y prevención de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Medidas de igualdad. El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción emanada de la Disposición Adicional 17.a), punto 17 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, a negociar planes de igualdad. Por su parte, el artículo 45 de la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que, todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y con esta finalidad habrán de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. Al efecto de desarrollar esas medidas de igualdad de trato y oportunidades, las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión de Igualdad en el ámbito funcional del convenio colectivo. Dicha Comisión se constituirá de forma paritaria por igual número de representantes de la Dirección de la empresa y trabajadores/as designados por los negociadores del convenio en los tres meses siguientes a la publicación del convenio colectivo. Serán sus contenidos específicos:

1. Impulsar la elaboración y aplicación para el conjunto de las empresas de un Protocolo contra el Acoso sexual y por razón de sexo, en cumplimiento del punto 1 del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres donde se dice textualmente que «las empresas deberán 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 hayan sido objeto del mismo».



2. Elaboración de un diagnóstico de la situación en todos sus centros de trabajo respecto a la situación de los hombres y mujeres valorando entre otros, la situación en la empresa respecto a los aspectos siguientes:

- Igualdad en el acceso a la ocupación
- Igualdad en materia de clasificación profesional
- Igualdad en la promoción y la formación
- Existencia de discriminación retributiva
- Criterios en la determinación del tiempo de trabajo.

3. Fijación de objetivos y acciones a adoptar tendentes a conseguir la plena igualdad de trato y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Medidas de protección integral contra la violencia de género. Estas medidas suponen un paso más en la sensibilización y reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales, patronales y sindicales. Consideramos que el convenio colectivo juega un papel fundamental en la difusión de las medidas recogidas en esta Ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Derechos de la trabajadora víctima de violencia acreditando la situación:

- a) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores
- b) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. Igualmente, la empresa podrá acordar con la trabajadora el abono de los gastos correspondientes al desplazamiento. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.



Mércores, 4 de decembro de 2019

Núm. 233

- c) El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- d) El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- e) A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

En Vigo a, 29 de junio de 2019

ANEXO III

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

I.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho CARCHIDEA S.L y la Representación Legal de sus Trabajadores y Trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno. A pesar de que los fenómenos de acoso, ya sea sexual o moral (mobbing) no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977). El Convenio Colectivo de la empresa CARCHIDEA S.L para el periodo 2012 aplicable a nuestra Empresa, y a las empresas en las que se haya cedidos trabajadores de Carchidea S.L para realizar trabajos para la misma. Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:GYW594Y1DF6AO8L



- CARCHIDEA S.L rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la víctima o el acosador.
- Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de este protocolo. Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

II.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

1.- ACOSO SEXUAL

Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo por aplicación directa ya que no está definido en el ordenamiento laboral español)

1.1.- Tipos de Acoso Sexual

a.- Chantaje sexual: Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional, el salario, etc.

b.- Acoso Sexual Ambiental: Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan con acoso sexual las siguientes conductas:

1^a- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

2^a- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.

3^a- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, SMS o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.



Mércores, 4 de decembro de 2019

Núm. 233

4ª- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

5ª- Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

6ª- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.

7ª- Toda agresión sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

2.- ACOSO MORAL O MOBBING

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece síntomas psicósomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo. Los elementos necesarios del acoso moral son, pues, los siguientes:- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros – acoso vertical y horizontal-. Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre "mobbing" y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no estaríamos ante una situación de "mobbing"

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizadas diversas sentencias que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:



- Medidas de aislamiento social: p.ej. impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.
- Apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad: p. ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.
- Medidas de ataque a la víctima: p.ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.
- Agresiones físicas o verbales: p. ej. imitar al trabajador/a, burlarse de él o ella, proferir insultos, críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

En definitiva, un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la empresa.

III.-OBJETIVO

La Dirección de la Empresa, en colaboración con la Representación Legal de los Trabajadores y a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza. Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer en CARCHIDEA S.L un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos. En consecuencia, se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha, como encuesta de clima laboral, cursos de perfeccionamiento en habilidades directivas, etc., persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de CARCHIDEA S.L.

IV.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en las instalaciones de CARCHIDEA S.L. así como de la, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, incluyendo personal de ETT's, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso sexual o moral.



V.- PLAN DE ACCIÓN

1.- Cronograma

- Primera Fase: Aprobación/Divulgación
Firma del acuerdo y del protocolo.
Designación del mediador y constitución de la comisión anti-acoso.
Publicación del protocolo en los medios de la empresa.
- Segunda Fase: Implantación
Instrucción de Gerencia a responsables de Unidad y comunicación personalizada a todos los trabajadores y trabajadoras.
- Tercera Fase : Evaluación y Análisis* Evaluación y valoración.

1.1.- Primera fase

Aprobación/Divulgación. Designación del Mediador y constitución de la comisión anti-acoso. El mediador será designado de forma consensuada entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Preferentemente, deberá contar con formación en psicología y una reconocida trayectoria en la Entidad.

Será la persona a la que deben dirigirse los trabajadores y trabajadoras para informar de una situación de posible acoso laboral. Esta comunicación deberá realizarse por escrito, utilizando cualquiera de los medios disponibles (correo postal, electrónico, etc.)

El mediador deberá actuar con total independencia y contará con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

La comisión anti-acoso estará formada, además de por el mediador, por dos representantes de la empresa y otros dos representantes de los trabajadores, elegidos por las organizaciones sindicales con mayor representación.

1.2.- Segunda fase. Implantación

Desde la Gerencia se remitirá una comunicación personalizada a cada trabajador o trabajadora informándoles de la implantación del protocolo y animándolos a utilizarlo si tienen conocimiento o se sienten víctimas de situaciones de esta naturaleza.

Del mismo modo, se remitirá un comunicado a los responsables de unidades recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.



Funciones del Mediador

- Recibir las denuncias de posible acoso laboral.
- Atender al trabajador que, solicita ayuda, a la mayor brevedad.
- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Recomendar la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- Informar a la Comisión anti-acoso, a la mayor brevedad.

Funciones de la Comisión Anti-Acoso

- Proponer, previo informe del mediador, el asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a la comisión.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Elaborar, a la vista de la información facilitada por el mediador, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.
- La comisión anti-acoso se reunirá, de forma ordinaria, cada 6 meses y de forma extraordinaria cada vez que sea preciso emitir un informe de conclusiones.

1.3.- Tercera fase. Evaluación y valoración

Al año de la implantación del protocolo se realizará una evaluación de su funcionamiento y, la comisión anti-acoso, elaborará un informe de valoración, que podrá ser consensuado, o de parte, y en el que se podrán realizar propuestas de mejora.

VI.- MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de acoso laboral debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales (art. 4 e y 17 del Estatuto de los Trabajadores). Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

- Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores. Por ello y tan pronto



como detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso por parte de empleados bajo su mando hacia otros empleados de la Empresa, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral.

VII.- PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL

El procedimiento constará de las siguientes fases:- Iniciación.- Desarrollo- Finalización o resolución.

FASE DE INICIACIÓN

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o moral), lo pondrá en conocimiento del Mediador designado al efecto, utilizando cualquier medio escrito disponible. También podrán denunciar casos de presunto acoso, cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza. El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso.

Una vez que la denuncia se encuentre en poder del mediador, este, mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 5 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible. En dicha entrevista, el mediador solicitará la aplicación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, del trabajador/a, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa y compartirla con la comisión anti-acoso.

A partir de ese momento, en todo el procedimiento tramitado ante la comisión anti-acoso, se omitirá el nombre de la presunta víctima, del presunto o presuntos acosadores, así como el de los testigos, sustituyendo estos por códigos alfanuméricos.

FASE DE DESARROLLO

A partir de la primera entrevista, con la presunta víctima, mantenida por el mediador, este podría precisar conocer o aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:



Mércores, 4 de decembro de 2019

Núm. 233

- Entrevista con los demás trabajadores del centro de trabajo.
- Entrevista con los superiores jerárquicos.
- Entrevista con el presunto/s acosador/es.
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, sanitarios, etc.).
- Etc.

FASE DE FINALIZACIÓN O RESOLUCIÓN

A partir del análisis de la información obtenida, se podrán dar las siguientes situaciones:

1.- Que existan indicios racionales de una posible situación de acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

- Se instará la adopción de medidas cautelares, en caso necesario.
- Se convocará, de forma urgente, a la comisión anti-acoso, que se reunirá dentro de las 72 horas siguientes, a fin de valorar el informe de conclusiones y emitir la correspondiente propuesta de sanción/resolución.

2.- Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

- Se convocará a la comisión anti-acoso, para la valoración del informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo.
- Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, la comisión anti-acoso podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

En todo caso, se procurará que la duración de todo el proceso no exceda de 60 días naturales.

VIII.- SEGUIMIENTO

El mediador deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en los mismos, supervisar la evolución del trabajador afectado, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

IX.- DISPOSICIÓN FINAL

Si cualquier norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Vigo, 29 de junio de 2019

Por CARCHIDEA S.L
Fdo. D. José Piñón Fernández

Por el Representante de los Trabajadores. Por la CIG
Fdo. D. Carlos Alberto Costas Dopazo

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:GYW594Y11DF6AO8L



Mércores, 4 de decembro de 2019

Núm. 233

ANEXO IV

Por una parte, Don/Doña _____, mayor de edad, con DNI nº _____, y domicilio en _____ (en adelante EL TRABAJADOR), y por otra Don/Doña _____, con DNI nº _____, (en adelante EL MEDIADOR) en su calidad de mediador, designado mediante consenso entre CARCHIDEA S.L y los representantes de sus trabajadores, de acuerdo con el procedimiento establecido en el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

ACUERDAN

Que según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y de conformidad con el Protocolo descrito anteriormente,

EL TRABAJADOR:

Consiente

No Consiente

Para que EL MEDIADOR haga llegar una copia del informe resultante de su actuación en el caso presentado por EL TRABAJADOR a la Comisión Anti-Acoso establecidos en el Protocolo para la Prevención y Procedimiento de Actuación en los casos de denuncia por Acoso Laboral.

EL MEDIADOR garantiza que en la utilización de los datos facilitados por EL TRABAJADOR respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

En _____, a ____ de _____ de 20____

Fdo: _____ Fdo: _____

EL MEDIADOR EL/LA TRABAJADOR/A



Mércores, 4 de decembro de 2019

Núm. 233

ANEXO V

DESIGNACIÓN DEL MEDIADOR

1. CARLOS A. COSTAS DOPAZO

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN ANTI-ACOSO

1. CARLOS A. COSTAS DOPAZO
2. JOSÉ PIÑÓN FERNÁNDEZ
3. LOURDES REY GARRIDO
4. MARISOL FERNÁNDEZ SEABRA
5. ANTONIO SEOANE RODRÍGUEZ

Representante de la Empresa

José Piñón Fernández

DNI 35.234.355-B

Representante del Personal (Por la CIG)

Carlos Alberto Costas Dopazo

DNI 36.079.781-A

