

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2022-8931** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 2021-2023.*

Código 39001245011988.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del comercio de mayoristas de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 2021-2023, suscrito por la Comisión Negociadora el 17 de mayo de 2022, estando integrada por las personas designadas por la Asociación Cántabra de empresarios del comercio de mayoristas de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios y las designadas por los sindicatos U.G.T. y CC.OO. en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 21 de noviembre de 2022.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

**CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE MAYORISTAS DE FRUTAS,  
HORTALIZAS Y PRODUCTOS AGROALIMENTARIOS DE CANTABRIA,  
PARA LOS AÑOS 2021 a 2023**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial.**

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

Este convenio es suscrito, en la parte social, por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de CC.OO, y en la parte empresarial por la Asociación Cántabra de empresarios del comercio mayorista de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios. Las partes firmantes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente convenio.

El ámbito territorial de aplicación del presente convenio colectivo comprenderá a toda la Comunidad Autónoma de Cantabria, obligando a todas las empresas, presentes y futuras, cuyas actividades sean las reflejadas en este artículo y que cuenten con centros de trabajo en la Comunidad Autónoma.

**Artículo 2.- Convenios anteriores**

El presente convenio sustituye al anterior, cuya fecha de vencimiento fue el 31 de diciembre de 2020.

**Artículo 3.- Vigencia del convenio**

La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. Entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado para su revisión el día 30 de junio de 2023, manteniendo su vigencia las cláusulas económicas y normativas hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.

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

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

### **Artículo 5.- Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria con las funciones que más adelante se citan.

La comisión paritaria estará compuesta por tres representantes designados por las Centrales Sindicales firmantes en función de la representatividad de cada una en el sector y tres representantes de la Asociación de Empresarios.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualesquiera de las partes y se convocará por escrito, con al menos tres días hábiles de antelación, debiéndose determinar necesariamente el orden del día.

La comisión paritaria del convenio tendrá como domicilio la calle Tres de Noviembre nº 38, de Santander, sede de la CEOE.

En sus reuniones, actuará como Secretario un vocal de la Comisión, nombrando para cada reunión, recayendo el cargo alternativamente, una vez entre los representantes sindicales, y otra, entre los representantes empresariales.

Cada reunión será presidida, asimismo, por el miembro que designen los vocales en igual procedimiento.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría de las dos partes que la componen.

Son funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Interpretación de cualquiera de los artículos de este Convenio, así como su aplicación.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras funciones decidan asumir ambas partes que tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.
- d) Recibir las intenciones de descuelgue de las empresas, previsto en el artículo 6, para darle traslado a la parte social, y que ésta actúe, si lo estima conveniente.
- e) Se crea expresamente una Comisión de Retribuciones dentro de la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de resolver las divergencias posibles que puedan surgir en relación con la aplicación de las revisiones de salarios pactadas.
- f) A instancia y acuerdo de las partes, mediar y/o conciliar en su caso y previo acuerdo de estas someter a arbitraje cuantas ocasiones y conflictos todos ellos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio, y previa audiencia de las partes
- g) En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes tras la finalización del periodo de consultas previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Persona trabajadoraes, cualquiera de las partes negociadoras podrá someter las

discrepancias a la Comisión Paritaria, la cual dispondrá de un plazo máximo de 15 días laborables para pronunciarse. Caso de no alcanzarse un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Organismo para la resolución de conflictos laborales de Cantabria (ORECLA) y, en último término, al Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.

h) Todas las cuestiones relativas a la adaptación de la normativa legal que derive del desarrollo reglamentario de la Disposición Adicional Undécima de la Ley 30/1995 de 8 de Noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y que tengan incidencia en este convenio.

Además de lo anterior se estará a lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente.

#### **Artículo 6.- Descuelgue**

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T.:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo

del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora durante la inaplicación del convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el convenio.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior tendrán que dirigirse y comunicar a la Comisión Mixta del Convenio y a la representación legal de las personas trabajadoras su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal en la empresa, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras o comisión que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión, o, en su caso, la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo por unanimidad, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la mediación, o por acuerdo entre las partes, al arbitraje del ORECLA. De no alcanzarse acuerdo en esa instancia se someterá la decisión del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, por el procedimiento legalmente aplicable.

#### **Artículo 7.- Atrasos**

Con independencia de cuál sea la fecha final de entrada en vigor del presente convenio, a efectos económicos se entenderá vigente desde el 1 de enero de 2021, momento a partir del cual se generarán los nuevos salarios y, en consecuencia, la obligación de las empresas de abonar los atrasos que se hayan generado desde entonces. Los atrasos devengados se harán efectivos en el plazo máximo de un mes a partir de la publicación del convenio en el BOC

## CAPÍTULO II

### CONTRATACIÓN, INGRESO Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

#### **Artículo 8.- Contratación**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio y sus representantes legales recibirán una copia del contrato firmado y de la prórroga o prórrogas de los mismos.

Las personas trabajadoras contratadas en la modalidad de formación en alternancia lo serán conforme a la normativa vigente para las categorías de Oficial Administrativo y Dependiente. La duración máxima de estos contratos será la que establezca la legislación vigente.

Dadas las características de las funciones a realizar por las distintas categorías profesionales existentes en el sector y para favorecer la estabilidad en el empleo las empresas afectadas por el presente convenio realizarán los contratos temporales de forma directa pudiendo hacer uso de la contratación a través de las Empresas de Trabajo Temporal únicamente para cubrir las vacantes que se produzcan como consecuencia de bajas por incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad común por el tiempo que dure dicha situación.

#### **Preaviso por cese voluntario en la empresa de la persona trabajadora o por finalización de contrato temporal:**

Toda persona trabajadora está obligada a avisar a la empresa con 15 días de antelación a su cese voluntario en el trabajo si llevase en la misma más de seis meses, o bien con 5 días de antelación si llevase en aquella seis meses o menos, pudiendo la empresa descontar un día de salario por cada uno que falte para los días señalados. La empresa estará obligada a acusar recibo del preaviso por escrito.

Asimismo, la empresa estará obligada a preavisar con 15 días de antelación, si el contrato temporal de duración superior a seis meses quedase rescindido, y con 5 días si la duración fuese de seis meses o inferior.

Si la empresa no preavisa a la persona trabajadora con el tiempo señalado, estará obligada a abonar a esta, un día de salario por cada uno que falte para los días señalados, con el tope de 15 días.

#### **Artículo 9.- Contratación temporal por circunstancias de la producción**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes convienen en ampliar el periodo de duración máxima del contrato temporal por circunstancias de la producción a diez meses. Si este contrato se concierta por una duración inferior a la pactada podrá realizarse una única prórroga sin que la duración total del contrato exceda de diez meses.



### **Artículo 10.- Periodo de prueba**

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Para los contratos indefinidos, previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, un máximo de seis meses para los técnicos titulados y un máximo de dos meses para el resto.
- Para los contratos de carácter temporal suscritos con una duración superior a 6 meses: 30 días naturales.
- Para los contratos de carácter temporal suscritos con una duración inferior a 6 meses: 15 días naturales.

El contrato de formación en alternancia no tendrá periodo de prueba. El contrato formativo para la obtención de práctica profesional podrá tener un periodo de prueba máximo de un mes de duración.

### **Artículo 11.- Clasificación del personal**

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo quedarán incluidas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, en los siguientes grupos profesionales.

La organización que se recoge a continuación no conlleva que se deban cubrir todos los puestos descritos si la estructura de la empresa no lo precisa.

Para las funciones concretas de cada categoría no especificadas en el presente convenio colectivo se estará a lo que determine la Comisión Paritaria.

#### **GRUPO PROFESIONAL PRIMERO: Dirección.**

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de otras funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Puestos de trabajo que lo integran:

**Jefe/a de administración.** Es la persona trabajadora que asume las funciones administrativas de una empresa, organizada por secciones.

**Encargado/a de almacén.** Es la persona trabajadora que está al frente de un almacén o centro de trabajo, bajo la dependencia de la empresa, que tiene a su cargo la recepción, conservación, registro, verificación de compras y pedidos y de los productos del mismo.

### **GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración.**

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de las personas trabajadoras encargados de su desarrollo. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

Puestos de trabajo que lo integran:

**Oficial administrativo/a.** Es la persona trabajadora que, utilizando las máquinas al efecto, desarrolla trabajos de facturación, correspondencia, actualización y proceso de datos, pagos, cobros, etc., en los locales de la empresa.

**Auxiliar administrativo/a.** Es la persona trabajadora que auxilia en la ejecución de redacción de correspondencia, confección de facturas, liquidación, ayuda de caja, etc.

### **GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto.**

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Puestos de trabajo que lo integran:

**Conductor/a repartidor/a con carné de 1º clase.** Es la persona trabajadora que estando en posesión de carné de conducir de la clase C o D está encargada de conducir camiones y efectuar la recogida y reparto de mercancías cuidando de la conservación de los vehículos.

**Conductor/a repartidor/a con carné de 2ª clase.** Es la persona trabajadora que realiza el mismo trabajo que la anterior, pero que solo está en posesión de carné de la clase B.

### **GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacén y servicios generales.**

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico.

Puestos de trabajo que lo integran:

**Mozo/a especializado/a.** Persona que se dedica a trabajos concretos y determinados que exigen cierta práctica en su ejecución. Se comprende entre estos trabajos la colocación y clasificación de los bultos a su llegada a los puestos, recogida y almacenaje de envases, preparar la remisión de envases a los remitentes, pesar y anotar los pesos y otros servicios auxiliares y propios de los puestos de venta.



LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

**Mozo/a.** Persona que efectúa el transporte de mercancía al servicio de la empresa y realiza cualquier otro trabajo que signifique esfuerzo muscular, pudiéndosele encomendar funciones de limpieza del establecimiento. Pasará a ser mozo/a especializado/a al año de servicio en la empresa, sin que ello suponga cambio de actividad, hasta que sea sustituida por otra persona trabajadora.

**Dependiente/a.** Es la persona trabajadora que, al servicio de una empresa realiza las ventas, con conocimiento de los productos de forma que pueda orientar al público en sus compras.

**Ayudante de dependiente/a.** Es la persona trabajadora que auxilia a los dependientes/as en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí, operaciones de venta. A los seis meses de trabajo en la empresa se le reconocerá la categoría de Dependiente/a.

### CAPÍTULO III

#### JORNADA, HORARIOS, VACACIONES Y PERMISOS

##### **Artículo 12.- Jornada laboral y horarios**

Se pacta una jornada de trabajo efectivo de 38 horas y 30 minutos semanales.

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

El horario será:

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

Por necesidad manifiesta o por acuerdo entre empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o los propios trabajadores si no la hubiere, se podrá modificar el horario anterior.

##### **Artículo 13.- Vacaciones**

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio disfrutarán de 33 días naturales y retribuidos de vacaciones al año, o su parte proporcional según la fecha de ingreso en la empresa. Las vacaciones devengadas se podrán disfrutar en cualquier época del año excepto en los meses de junio, julio y agosto.

Este incremento de 3 días de vacaciones, sobre los 30 reglamentarios, supone la compensación de su no disfrute durante el periodo estival.

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

**Bolsa de vacaciones:** Todas las personas trabajadoras, con independencia de su categoría, antigüedad y tipo de contratación, percibirán por este concepto, en sustitución del antiguo premio de jubilación, la cantidad de 41,05 € el primer año de vigencia del convenio. Para los años sucesivos esta cantidad se actualizará en los mismos porcentajes pactados para la revisión salarial.

Esta cantidad se abonará una sola vez al año con motivo del disfrute de las vacaciones. En caso de que las vacaciones se fraccionen en dos periodos la citada cantidad se percibirá en el primer periodo de disfrute.

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

#### **Vacaciones, incapacidad temporal y maternidad.**

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con un periodo de incapacidad temporal por contingencias distintas de las previstas en el párrafo anterior que imposibilite su disfrute, en todo o en parte, dentro del año natural a que corresponden, las personas trabajadoras podrán disfrutar las vacaciones que les resten una vez finalice dicho periodo de incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

#### **Artículo 14.- Licencias**

Las personas trabajadoras previo aviso y justificación podrán faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguna de las causas que se indican y por el tiempo que se señala:

- 20 días naturales en caso de matrimonio.
- 4 días laborables en casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, padres o hijos. Para los supuestos en los que el fallecimiento del cónyuge, padres o hijos se produzca en viernes, se establece un día más de licencia.
- 2 días laborables en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado.
- 1 día laborable por traslado de domicilio.
- 12 horas al año para acompañamiento de hijos menores de 14 años al médico.

- En los demás casos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

#### **Artículo 15.- Complemento por incapacidad temporal.**

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

Consecuentemente acuerdan:

1.- Las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común serán retribuidas con el 100% de los salarios a partir del cuarto día de la misma. Entre los días 1 y 3 se estará a lo legalmente establecido.

Este complemento se extinguirá cuando se extinga la relación laboral con la empresa aun cuando no hubiera finalizado la situación de incapacidad temporal.

2.- Las situaciones de incapacidad temporal derivadas de contingencia profesional conllevarán un complemento de hasta el 100% del salario de la persona trabajadora desde el primer día.

3.- Cuando la persona trabajadora tenga que ser hospitalizada para el tratamiento de alguna enfermedad, durante el tiempo de permanencia en el centro hospitalario, tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario.

#### **Artículo 16.- Trabajos en días festivos locales**

Los días festivos locales de Santander, debido al ámbito de actividad de las empresas sitas en Mercasantander, podrán ser hábiles para el trabajo siempre con las siguientes compensaciones mínimas:

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

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

En todo caso se respetarán las mejores condiciones que por esta circunstancia vengán disfrutando las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO IV

### RÉGIMEN ECONÓMICO

#### **Artículo 17.- Salarios, revisión salarial y cláusula de mantenimiento de poder adquisitivo.**

Las tablas salariales recogidas en el presente convenio tendrán los siguientes incrementos, en relación con los salarios fijados para el año 2020:

Año 2021: 3% sobre tablas de 2020.

Año 2022: 3% sobre tablas de 2021.

Año 2023: 2% sobre tablas de 2022.

Conjuntamente con las tablas salariales, se actualizarán todos los conceptos retributivos de acuerdo con los incrementos establecidos en el presente convenio para cada uno de los años.

Cláusula de revisión salarial: Para los años 2022 y 2023 se calculará un incremento adicional anual del 30% de la diferencia entre el porcentaje anual pactado (3% para 2022 y 2% para 2023) y el dato del IPC real a 31 de diciembre de cada año, con un tope máximo en relación con el dato del IPC del 6%, con pago de atrasos cada año pero sin actualización de tablas.

Al finalizar la vigencia del convenio, a las tablas salariales provisionales del año 2023 se le aplicarán los porcentajes revisados de los años 2021 a 2023.

#### **Artículo 18.- Quebranto de moneda**

Tanto los auxiliares administrativos como los conductores-repartidores, en el caso que hagan funciones de cobro, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 27,27 euros mensuales el primer año de vigencia del convenio. Para los años sucesivos esta cantidad se actualizará en los mismos porcentajes pactados para la revisión salarial.

#### **Artículo 19.- Antigüedad**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán como plus de antigüedad aumentos del 1,5%, para el primer bienio al servicio de la empresa y del 2% para los siguientes, calculados sobre los salarios fijados en el presente convenio.

#### **Artículo 20- Gratificaciones extraordinarias**

Las empresas abonarán a sus personas trabajadoras dos gratificaciones extraordinarias equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad del salario pactado en este convenio más antigüedad. La "paga de verano" se abonará el 15 de julio y la "de Navidad" se abonará el 15 de diciembre.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

### **Artículo 21.- Beneficios**

Las empresas abonarán a sus personas trabajadoras una gratificación equivalente a una mensualidad del salario correspondiente más antigüedad, cuyo importe estará calculado en proporción al tiempo trabajado el año anterior. Se abonará el 15 de marzo de cada año, pudiendo ser prorrateada en las doce mensualidades, si así lo acuerdan entre la empresa y la persona trabajadora.

### **Artículo 22.- Nocturnidad**

Las personas trabajadoras que presten sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente percibirán, por esta circunstancia, un complemento del 10% de su salario más antigüedad, en concepto de "nocturnidad". Se respetarán las mejores condiciones que, sobre este aspecto, disfrutaban las personas trabajadoras afectadas.

### **Artículo 23.- Horas extraordinarias**

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

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

El incremento a aplicar a las horas extraordinarias será del 90% sobre el importe de una hora normal. Por acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas, las horas extraordinarias se podrán compensar en tiempo libre, en la misma proporción.

## **CAPÍTULO V**

### **SEGURIDAD Y SALUD**

### **Artículo 24.- Prendas de trabajo**

El personal afectado por el presente convenio percibirá dos uniformes de trabajo al año, con obligación de usarlos y conservarlos en buen estado. Se repondrán las prendas deterioradas cuando se produzca esta circunstancia. Y se proporcionarán prendas de agua para el personal de reparto.

Las empresas que no realicen la entrega de las prendas de trabajo establecidas, en compensación, abonarán a cada persona trabajadora la cantidad de 132,02 euros al año el primer año de vigencia del convenio. Para los años sucesivos esta cantidad se actualizará en los mismos porcentajes pactados para la revisión salarial.

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

### **Artículo 25.- Salud laboral. Planificación de prevención**

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

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgos y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlos a cabo
- La fijación de objetivos preventivos
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- Un plan complementario de formación de las personas trabajadoras y sus representantes así como de las empresas.

### **Artículo 26.- Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales**

Con la firma del presente convenio colectivo, las partes acuerdan la constitución de una comisión de seguridad y salud con la misma composición que la comisión paritaria regulada en el artículo 5 de este convenio.

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

- A) Estudio e identificación de las principales situaciones de riesgos en las empresas con mayor accidentabilidad del sector (establecimiento de acciones concretas).
- B) Plan de formación para delegados de prevención, personas trabajadoras y empresarios del sector.
- C) Creación de grupos de trabajo, si fuesen necesarios, en función de los riesgos, siniestros o daños, que se hubiesen detectado.
- D) Desarrollo de cuantas acciones de fomento sean precisas para que la formación y la aplicación de los planes preventivos ya efectuados por las empresas sean cumplidos por las personas interesadas.

## **CAPÍTULO VI**

### **DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARA LA CONCILIACIÓN FAMILIAR.**

#### **Artículo 27.- Cuidado del lactante y de otras personas a cargo.**

##### **Cuidado del lactante.**

Las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

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



- Opción de reducción: A reducir su jornada en una hora por día laborable con la misma finalidad.
- Opción de reducción acumulada: A reducir su jornada en una hora por día laborable computable y acumular el total de horas para ser disfrutadas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.
- Opción de reducción acumulada por periodos: A reducir su jornada en una hora por día laborable computable y acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior.

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

Sin perjuicio de los derechos de la persona trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, aquella deberá poner en conocimiento de la empresa la opción elegida de entre las anteriores, dentro de las seis semanas posteriores al parto y, en todo caso, quince días antes de la fecha en que desea iniciar el disfrute de este permiso, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de la persona trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

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

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

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, de como mínimo un octavo y como máximo el 50% de la jornada establecida en el presente convenio.

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

### **Procedimiento para la solicitud y concesión de permisos de lactancia y reducciones de jornada**

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

- La fecha a partir de la que pretende ejercitar este derecho y la opción de disfrute por la que opta.
- El tiempo por el que lo solicita, que será en todo caso hasta que el menor cumpla 9 meses en los casos de permiso por lactancia.
- En su caso la reducción de jornada que solicita, por cuidado de menores o personas dependientes.
- La concreción horaria que desea utilizar.

La empresa deberá contestar en el plazo de 10 días laborables siguientes a la recepción de la solicitud. En caso de desacuerdo de las partes en alguna de las circunstancias de la solicitud, podrán acudir al ORECLA, para resolver las desavenencias de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.

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

## **CAPÍTULO VII**

### **MEJORAS SOCIALES**

#### **Artículo 28.- Póliza de accidentes**

Las empresas contratarán una póliza de accidentes con una compañía aseguradora para el caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, por accidente laboral o enfermedad profesional de la persona trabajadora, por un importe de 15.251 euros al año.

## **CAPÍTULO VIII**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 29.- Régimen disciplinario**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

### **Artículo 30.- Graduación de las faltas**

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

### **Artículo 31.- Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

### **Artículo 32.- Faltas graves**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando o firmando por aquella.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos o enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

### **Artículo 33.- Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

13. El consumo habitual de alcohol o de cualquier sustancia estupefaciente manifestado en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La comisión de dos faltas graves, siempre que la segunda se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El acoso moral, cuando sea apreciado como tal por la autoridad judicial en sentencia firme.

#### **Artículo 34.- Régimen de sanciones**

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

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

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

#### **Artículo 35.- Sanciones máximas**

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

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas muy graves:

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

#### **Artículo 36.- Prescripción de las faltas**

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

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

## CAPÍTULO IX

### DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

#### **Artículo 37.- Garantías y derechos sindicales de la representación legal de las personas trabajadoras**

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

## CAPÍTULO X

### ORECLA

#### **Artículo 38.- Cláusula de Sumisión al ORECLA**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.) de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente.

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
- b) Fomentar la mediación-conciliación del Orecla como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- d) Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

## CAPÍTULO XI

### MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONTRA EL ACOSO EN LA EMPRESA.

#### **Artículo 39. Aplicación al convenio de las materias contenidas en la Ley de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.**

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

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



- b) No podrá ser despedida por razón o por causa de su embarazo y/o en el periodo de lactancia.
- c) Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.
- d) Se deberá obligatoriamente proceder al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin que ello pueda suponer merma de retribución, categoría o derecho a reincorporarse a su puesto anterior una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello.
- e) Queda prohibido el trabajo en horario nocturno o en turnos durante el embarazo o período de lactancia.
- f) Tendrá derecho a obtener permisos retribuidos necesarios para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto, siempre que tales clases coincidan con el horario de su jornada laboral habitual.
- g) Con independencia de la edad y como prevención ante situaciones de riesgo, la mujer tendrá derecho a un reconocimiento ginecológico siempre que ella voluntariamente así lo pidiera. Las empresas podrán concertar estos servicios con instituciones o entidades que se dediquen a prevenir el cáncer de mama o similares, o aquellas instituciones de Cantabria que aseguren una revisión eficaz.

#### **Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa. Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

- a) Medidas referentes al acceso al empleo:
  - En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

– Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

b) Medidas referentes a la contratación:

– No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

c) Medidas referentes a las retribuciones:

– La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.  
– El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

d) Medidas de igualdad:

– Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral.  
– Las empresas están obligadas a garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

e) Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Se adjunta como anexo II ejemplo práctico de protocolo a efectos orientativos.

f) Protección de las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Se entiende por "violencia de género", a los efectos previstos en este Convenio, aquella violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la empresa y que sean declaradas oficialmente como víctimas de violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios previstos en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Entre las mismas cabe destacar:

- Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar de residencia.
- Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico).
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- Anticipación del periodo vacacional.
- Excedencia con reserva del puesto de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa a la mayor brevedad.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Las partes asumen a este respecto cuanto dispone la Ley Orgánica 3/2007, RD 901/2020 Y 902/2020 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres así como su cumplimiento por las empresas, en la extensión, en que por las características de cada una de ellas les sea de aplicación las medidas que establece.

Santander, octubre de 2022.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

## ANEXO I.- TABLAS SALARIALES

### TABLAS AÑO 2021

### INCREMENTO DEL 3% S/2020

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Jefe/a administrativo/a	1.119,38	16.790,75
Oficial administrativo/a	1.056,01	15.840,11
Auxiliar administrativo/a	996,25	14.943,70
Jefe/a – Encargado/a de almacén	1.056,01	15.840,11
Conductor/a de 1ª	1.013,73	15.205,89
Conductor/a de 2ª	996,25	14.943,70
Mozo/a especializado	996,25	14.943,70
Dependiente/a	996,25	14.943,70
Ayudante dependiente/a	913,27	13.699,05
Mozo/a	913,27	13.699,05
Aprendiz/a-Formación de 1º año	913,27	13.699,05
Aprendiz/a-Formación de 2º año	913,27	13.699,05

Art. 13 Bolsa vacaciones	41,05
Art. 19 Quebranto moneda	27,27
Art. 25 Ropa de trabajo	132,02

### TABLAS AÑO 2022

### INCREMENTO DEL 3% S/2021

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Jefe/a administrativo/a	1.152,96	17.294,47
Oficial administrativo/a	1.087,69	16.315,32
Auxiliar administrativo/a	1.026,13	15.392,01
Jefe/a-Encargado/a de almacén	1.087,69	16.315,32
Conductor/a de 1ª	1.044,14	15.662,07
Conductor/a de 2ª	1.026,13	15.392,01
Mozo/a especializado/a	1.026,13	15.392,01
Dependiente/a	1.026,13	15.392,01
Ayudante dependiente/a	940,67	14.110,02
Mozo/a	940,67	14.110,02
Aprendiz/a-Formación de 1º año	940,67	14.110,02
Aprendiz/a-Formación de 2º año	940,67	14.110,02

Art. 13 Bolsa vacaciones	42,28
Art. 19 Quebranto moneda	28,09
Art. 25 Ropa de trabajo	135,98

### TABLA PROVISIONAL 2023

### INCREMENTO DEL 2% S/2022

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Jefe/a administrativo/a	1.176,02	17.640,36
Oficial administrativo/a	1.109,44	16.641,62
Auxiliar administrativo/a	1.046,66	15.699,85
Jefe/a-Encargado/a de almacén	1.109,44	16.641,62
Conductor/a de 1ª	1.065,02	15.975,31
Conductor/a de 2ª	1.046,66	15.699,85
Mozo/a especializado/a	1.046,66	15.699,85
Dependiente/a	1.046,66	15.699,85
Ayudante dependiente/a	959,48	14.392,22
Mozo/a	959,48	14.392,22
Aprendiz/a-Formación de 1º año	959,48	14.392,22
Aprendiz/a-Formación de 2º año	959,48	14.392,22

Art. 13 Bolsa vacaciones	43,13
Art. 19 Quebranto moneda	28,65
Art. 25 Ropa de trabajo	138,70

## **ANEXO II.- MODELO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO EN LUGARES DE TRABAJO.**

### **ÍNDICE**

#### **1. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

#### **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

##### **2.1. La tutela preventiva frente al acoso.**

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

##### **2.2. El procedimiento de actuación.**

2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.

2.2.2. La resolución del expediente de acoso.

2.2.3. Seguimiento

#### **3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

#### **4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

##### **1.- COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con el presente protocolo, la empresa manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, la empresa quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.



Asimismo, la empresa asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la empresa. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, la empresa no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, la empresa, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

## **2.- CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con las personas trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

### **2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO**

#### **2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo**

La empresa formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en la empresa.

La empresa, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de la empresa no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta

ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos la conformamos, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, la empresa sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

## **2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

### **2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.**

#### **Definición de acoso sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### **Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.

- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

**Comportamientos físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

**Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

**Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

**2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.**

**Definición de acoso por razón de sexo.**

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.

- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre a que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

#### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

#### **Ataques con medidas organizativas.**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).



### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada y similares.

## **2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

- Presentación de queja o denuncia.
- Activación del protocolo de acoso: plazo máximo, dos días laborables.
- Expediente informativo: plazo máximo, diez días laborables.
- Resolución del expediente: plazo máximo, tres días laborables.
- Seguimiento: plazo máximo, treinta días naturales.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

### **2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo**

1º) La empresa designa a (INDICAR NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO) como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente (INDICAR NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO). A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.



**3º)** El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es (INDICAR DIRECCIÓN DE CORREO). Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

**4º)** Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en (INDICAR).

**5º)** Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

**6º)** Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

**7º)** La persona instructora de la queja o denuncia de acoso (INDICAR NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO) realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se preongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

**8º)** Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

**9º)** El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

### 2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de la empresa procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

- a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### 2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja (INDICAR NOMBRE) vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de

la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### **3.- DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través del correo electrónico y manteniéndose vigente de forma indefinida, sin perjuicio de su revisión cuando sea necesario.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

#### 4.- MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.

##### I. Persona que informa de los hechos.

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

##### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.

Nombre y apellidos:  
Puesto de trabajo:  
Centro de trabajo:  
Datos de contacto:

##### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:  
Puesto de trabajo:  
Centro de trabajo:  
Datos de contacto:

##### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

##### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:  
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

#### V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa \_\_\_\_\_