

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Economía, Emprego e Industria

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Emprego e Economía Social

*Resolución pola que se inscribe no rexistro e se da publicidade ao convenio colectivo da empresa Distribuciones Camba, SL*

Visto o expediente do Convenio colectivo da empresa DISTRIBUCIONES CAMBA, S.L. (código de convenio nº 15100602012017), que subscribiu a Comisión Negociadora o 03 de agosto do 2015, coas modificacións introducidas posteriormente, de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, esta Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria

#### RESOLVE:

1º.- Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2º.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da provincia da Coruña.

A Coruña, 5 de xaneiro de 2017

O Xefe Territorial

Isidoro Martínez Arca

#### Convenio colectivo de la empresa "DISTRIBUCIONES CAMBA, S.L"

Firman el presente acuerdo, por la representación de los trabajadores los señores D. Ceferino Rodríguez García, con DNI 33.249.349-C, D. Juan Carlos Doce Casal, con DNI 33.296.871-R, y D. Carlos Alberto Taboada Castro, con DNI 33.291.049-K: Por la empresa, "DISTRIBUCIONES CAMBA, S.L", Dña. Ana Camba, mayor de edad, con DNI 33.296.387-T

#### Artículo 1º.-Ámbito material de aplicación.

El ámbito de aplicación del presente Convenio comprenderá el conjunto de las relaciones laborales de la empresa "DISTRIBUCIONES CAMBA, S.L" con sus trabajadores en la Provincia de A Coruña en los centros representados

#### Artículo 2º.-Ámbito personal de aplicación.

El ámbito de aplicación personal del presente convenio comprende a todo el personal que preste servicios para la empresa "DISTRIBUCIONES CAMBA, S.L", independientemente del sector concreto de actividad que desarrollen.

#### Artículo 3º.-Ámbito temporal de aplicación.

El presente convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente al de su firma, con independencia de su fecha de publicación

El presente convenio tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2019.

A la llegada de dicho plazo, el Convenio se entenderá automáticamente denunciado, prorrogando sus efectos hasta el acuerdo de un nuevo convenio

#### Artículo 4º.-Vinculación.

A efectos de su aplicación las condiciones pactadas en este convenio serán consideradas en forma global, formando una unidad indivisible.

**Art 5º.- Inaplicación**

En los casos en que se pretenda la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá comunicárselo a la representación de los trabajadores, iniciando un periodo de negociación por período no superior a 15 días

En caso de discrepancias cualquiera de las partes lo podrá someter a la Comisión Paritaria del Convenio, que resolverá en un plazo de 7 días. De no solicitarse la intervención de la Comisión Paritaria, o no se alcanzase acuerdo en su seno, las partes deberá recurrir a la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de Convenios Colectivos.

**Artículo 6º.-Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán en su totalidad y con carácter estrictamente ad personam, no absorbibles y no revalorizables, aquellas percepciones exclusivamente salariales que tengan reconocidas los trabajadores antes de la entrada en vigor del presente convenio y que resulten más beneficiosas en cómputo anual.

**Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria.**

Se constituye una Comisión paritaria del Convenio Colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión Paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos elegidos por la Dirección de la empresa y dos por la representación de los trabajadores, que suscriben el presente Convenio, procurando que las personas designadas formen parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo.

La comisión paritaria se reunirá cuando se formule cualquiera de los problemas del ámbito que le es propio, presentando un escrito con la propuesta de orden del día a la Dirección de la empresa, teniendo este que contestar en el plazo de cinco días hábiles y convocar como muy tarde cinco días hábiles más tarde.

La Comisión Paritaria resolverá las cuestiones sometidas a la misma en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes, prorrogando dicho plazo.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la Comisión, y para ser válidos, la comisión tendrá que estar compuesta por un mínimo de 2 miembros, siempre con carácter paritario.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión se someterán al AGA

**Artículo 8.- Contratos de obra o servicio determinado.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, en aras a una menor precariedad de la contratación, buscando la repercusión positiva sobre el empleo derivada del actual ciclo económico, y conscientes del proceso de reestructuración en el que se encuentra inmerso el sector de comercio (fusiones y adquisiciones entre empresas, llegada de nuevos operadores nacionales e internacionales, disposiciones legislativas sobre liberalización del sector, etc. se constata la necesidad de, además de los contenidos generales, identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de un servicio determinado, los siguientes:

Las campañas específicas, la consolidación comercial en los casos de creación de un establecimiento, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad, implantación de equipos o programas informáticos o de gestión.

**Artículo 9. Período de Prueba.**

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que, para cada grupo profesional de los enumerados en el artículo 14 se detalla a continuación:

- Grupos I y II: seis meses.
- Resto de los grupos: un mes.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a su grupo profesional que desempeñe, como si fuera fijo, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral, que podrá instarse durante el transcurso de dicho periodo, por cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar la extinción de la relación laboral por no superar el periodo de prueba.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo. No obstante, la empresa podrá extinguir el contrato por no superación del período de prueba incluso durante la situación de incapacidad temporal del trabajador.

En cualquier caso, si el tipo de contrato concreto tuviese establecido normativamente un período de prueba de duración superior a la aquí prevista, se aplicará la mayor duración del período prevista normativamente

#### **Artículo 10º.-Salario base y complementos salariales, y no salariales**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, el sistema retributivo de la empresa, estará compuesto por:

A) Salario base. (Ver ANEXO I)

B) Complementos salariales.

Los complementos salariales serán los siguientes:

a) Gratificaciones extraordinarias.

b) Complemento personal de garantía

c) Complemento por no concurrencia y no competencia postcontractual

d) Plus de dedicación exclusiva

e) Plus de antigüedad

a) Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán por los trabajadores de la empresa dos pagas extraordinarias, con una cuantía cada una de ellas de 30 días de salario base, prorrateadas en la nómina de cada mensualidad

b) Complemento personal de garantía.

Se establece un complemento personal de garantía, de carácter estrictamente personal, absorbible y no revalorizable, tendente a garantizar las condiciones más beneficiosas a que se refiere el art. 6 de este convenio.

Para el cálculo inicial del complemento se tomará en cuenta:

- Retribuciones que tuviese derecho a percibir el trabajador antes de la entrada en vigor del presente convenio, en cómputo anual, por cualquier concepto

- Se tomarán en cuenta las percepciones que por todos los conceptos, tenga derecho a percibir el trabajador tras la entrada en vigor del presente convenio

- La diferencia positiva obtenida entre el primer y el segundo concepto se dividirá entre 12, y el resultado obtenido será la cuantía del complemento personal.

c) Aquellos trabajadores que mediante su contrato individual acepten la obligación para el momento de finalización de su contrato, de no prestar a favor de personas físicas o jurídicas que se dediquen a un objeto similar o que pueda considerarse competencia del desarrollo de la empresa, ningún tipo de trabajo, asesoramiento o servicio, ni en régimen de contrato laboral, incluidas las relaciones laborales especiales, ni tampoco en régimen de arrendamiento de servicio o asesoramiento interno, percibirán un complemento mensual, destinado a compensar la referida obligación, en una cuantía mensual del 10% del salario base mensual. La duración de la obligación de no concurrencia será de 2 años desde la finalización del contrato. El incumplimiento del acuerdo de no concurrencia dará lugar a la obligación por parte del trabajador de devolver las cantidades percibidas en tal concepto en los dos últimos años, incrementadas en un 100%, con un mínimo en cualquier caso de 1.500 €. La duración de la obligación de no concurrencia será como máximo de 2 años desde la finalización del contrato.

d) En concepto de plus de dedicación exclusiva se abonará la cantidad de 69'17 €/mes

e) Se abonará un 2% del salario base por cada quinquenio de antigüedad, con un límite de 5 quinquenios. La antigüedad que da lugar al percibo de dicho plus comenzará a devengarse a partir de la firma del presente convenio

Respecto a las dietas, se fija la cuantía de la media dieta en 10'50 €, y de la dieta completa en 40 €.

#### **Artículo 11º.-Retribuciones.**

A partir del mes siguiente a la firma del presente convenio, será de aplicación a tabla salarial establecida en el Anexo I

Se establece un incremento salarial a partir del 1 de enero de 2016, consistente en un porcentaje del salario base igual al del incremento IPC del mes de diciembre inmediatamente anterior, en comparación con el IPC del mes de diciembre del año anterior. Así, en enero de 2016 el incremento consistirá en la diferencia entre el IPC de diciembre de 2015, y diciembre de 2014. Para los años posteriores, el incremento se efectuara en atención a la misma fórmula.

Si el diferencial fuese inferior al 0'5%, los salarios se incrementarán en dicho mínimo.

**Artículo 12º.-Licencias retribuidas.**

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Por matrimonio del trabajador o trabajadora: 17 días, que podrán ser acumulados a las vacaciones, previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

b) Dos días por asuntos propios, que podrán ser acumulados a las vacaciones, previo acuerdo con la empresa.

c) Nacimiento de hijo o hija, muerte o enfermedad del cónyuge, ascendientes y descendientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. La duración de esta licencia será de hasta de cinco días, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador o trabajadora haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurran. Atendidas éstas, la Dirección de la empresa que haya concedida la licencia, podrá prorrogarla siempre que se solicite debidamente. Un día por fallecimiento de familiar de tercer grado por consanguinidad o afinidad.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en forma legal o convencional un tiempo determinado, se estará a lo que esta disponga.

f) Por el tiempo establecido legal o convencionalmente para realizar funciones sindicales o de representación de personal.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

h) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico, presentando y justificando cita y asistencia.

i) Un día por boda de padres, hermanos e hijos, coincidente con la fecha de celebración del evento.

Para aquellos permisos que se sepan con suficiente antelación se deberá avisar al día siguiente de conocer el hecho, y como norma general con quince días de antelación como mínimo, en caso de solicitar el mismo, permitiendo así una mejor organización y distribución del personal, sobre todo de cara a las vacaciones, y cobertura de vacantes que sean necesarios.

**Artículo 13º.-Jornada laboral.**

La jornada laboral se fija en 40 hora semanales, que podrá ser objeto de distribución irregular por parte de la empresa.

**Artículo 14º.- Clasificación**

Se establece la siguiente clasificación funcional.

**División Funcional 1**

Se incluyen en este grupo los trabajadores con responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas de la empresa. Se exige cualificación superior o media o experiencia suficiente reconocida en la empresa.

**Tareas:** Supervisión y dirección técnica o comercial. Funciones planificación, control y supervisión de áreas, servicios o dependencias de la empresa

**Puestos Comprendidos:**

Gerente: Nivel retributivo 1

Jefe de Ventas: Nivel retributivo 2

**Division Funcional 2**

Incluye a los trabajadores que, con formación media, o experiencia suficiente reconocida por la empresa, desarrollan tareas técnicas complejas con contenido intelectual o de interrelación humana

**Tareas:** Tareas administrativas, de gestión de la información o documental, redacción de escritos, contabilidad, utilización de aplicaciones informáticas, facturación, despacho de pedidos.

**Puestos:**

Administrativo Oficial de 1ª: Nivel retributivo 4

Administrativo Oficial de 2ª: Nivel retributivo 5

Administrativo Oficial de 3ª: Nivel retributivo 6

**Division Funcional 3**

Trabajadores que sin necesidad de formación específica, pero con experiencia acreditada, o reconocida por la empresa, desempeñan tarea de control, coordinación de secciones de la empresa o procesos productivos concretos, teniendo bajo

su supervisión a operarios de inferior nivel, con un cierto grado de autonomía en la forma de desarrollo, pero subordinados a las órdenes y directrices de trabajadores de nivel superior.

**Tareas:** Control, coordinación de secciones de la empresa o procesos productivos concretos

**Puestos:**

Encargado de almacén: Nivel retributivo 2

Promotor- Jefe de Grupo: Nivel retributivo 3. Realiza las funciones de coordinación y dirección de los equipos de ventas, autoventas y preventas)

**Grupo 4**

Trabajadores que, sin necesidad de formación específica, llevan a cabo labores de desarrollo de las órdenes o directrices de empleados de mayor nivel, aun teniendo un cierto grado de autonomía en la forma de desarrollo de dicha directrices.

**Tareas:** Tareas de manipulación, carga o traslado de materias primas o manufacturadas, tareas de limpieza y mantenimiento, conducción de vehículos de todo tipo, manejo de maquinarias y herramientas, tareas comerciales, tareas de entrega de mercancía, cobro de la misma, entrega de justificante de cobro.

**Puestos:**

Conductor- Repartidor. Se entiende por tal el conductor que, al cargo de un vehículo, reparte la mercancía para los pedidos ya realizados, cobrando en su caso su importe, documentando y justificando la operación mediante factura, albarán, o cualquier otro soporte.

Conductor Of. de 1ª: Nivel retributivo 4

Conductor Of. de 2ª: Nivel retributivo 5

Conductor Of. de 3ª: Nivel retributivo 6

Autoventa. Se entiende por tal el trabajador que, al cargo de un vehículo y de la mercancía con él transportada se encarga de promover y realizar ventas sobre las mismas, procediendo al cobro de la misma, y la documentación y justificación de la operación mediante factura, albarán, o cualquier otro soporte.

Autoventa Of. de 1ª: Nivel retributivo 4

Autoventa Of. de 2ª: Nivel retributivo 5

Autoventa Of. 3ª: Nivel retributivo 6

Comercial-Preventa.- Se entiende por tal el trabajador encargado de promover y concertar nuevos pedidos o contrataciones, recoger los ya existentes, cobrando en su caso el precio de las mismas.

Comercial- Preventa Of. de 1ª: Nivel retributivo 4

Comercial- Preventa Of. de 2ª: Nivel retributivo 5

Comercial- Preventa Of. de 3ª: Nivel retributivo 6

Operario de almacén y reparto: Desarrolla las tareas de preparación de pedidos en almacén, y distribución de los mismos, pudiendo efectuar cobros

Operario de Almacén y reparto Of. de 1ª: Nivel retributivo 4

Operario de almacén y reparto Of. de 2ª: Nivel retributivo 5

Operario de almacén y reparto Of. de 3ª: Nivel retributivo 6

El desempeño de tareas en un puesto de 3ª por un período de 5 años, conllevará el ascenso de categoría. El desempeño de tareas de una categoría de 2ª durante un período de 3 años, conllevará el ascenso a una categoría de 1ª.

**Artículo 15. Movilidad geográfica**

A) Desplazamiento.-Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos a aquel en que presten sus servicios. Se entenderá por desplazamiento el cambio de centro de trabajo dentro del municipio o en municipios limítrofes. Es desplazamiento no comportará indemnización o compensación alguna.

B) Traslado.-Se entiende por traslado el desplazamiento a otro centro de trabajo que implique un cambio de domicilio. El traslado procederá en los casos y con las condiciones y consecuencias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador podrá optar por la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades.

**Artículo 16º.-Vacaciones.**

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales.

La fijación de las concretas fechas de disfrute se efectuará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

**Artículo 17º.- Enfermedad, accidente y maternidad.**

Las empresas abonarán al trabajador en situación de baja por I.T., accidente, maternidad o embarazo de riesgo, y por un período máximo de 12 meses, un complemento que sumado a la prestación de la Seguridad Social alcance el cien por cien del importe íntegro de sus retribuciones económicas.

En cualquiera de los supuestos la empresa abonará un complemento del 15 por ciento de la base reguladora entre el mes 13.º hasta el término del mes 15.º ; y un 10 por ciento desde el mes 16.º hasta el término del mes 18.º .

No obstante, en los supuestos en que el trabajador permanezca hospitalizado se le abonará un complemento del 20 por ciento entre el mes 13.º y el mes 18.º, en tanto en cuanto dure la hospitalización.

El importe a percibir no podrá ser nunca superior al que se perciba en situación de alta en el trabajo.

**Artículo 18º.-Derechos sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones complementarias.

**Artículo 19. Ropas de trabajo**

Se entregará a todos los trabajadores dos prendas al año, como mínimo, y cuando lo necesite en función de la actividad a desarrollar y de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo. El uso de estas prendas de trabajo será obligatorio.

**Artículo 20º.-Prevención de riesgos.**

El derecho de protección que incumbe a la empresa se materializará a través de la adopción, por parte de ésta, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención propio o ajeno, todo ello en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

**Artículo 21º.-Prevención del acoso laboral**

El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en la empresa y se consideran inaceptables en nuestra organización. Por ello, la empresa promoverá que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral con ésta disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

**1. ÁMBITO**

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

**2. CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN****2.1 CONCEPTOS****2.1.1 ACOSO SEXUAL**

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, 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.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

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

### 2.1.1.1 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

#### Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participaren actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

#### Físicas

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

### 2.1.1.2 TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

#### Acoso “quid pro quo”

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, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

#### Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

### 2.1.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### 2.1.2.1 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

#### 2.1.3 ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)

Los términos mobbing, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales

conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

### 3.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, la empresa divulgará este Protocolo entre sus trabajadores

### 3.3 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

#### 3.3.1 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, quienes deberán identificarse.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico o por cualquier otro medio que permita su constancia a la Dirección de la empresa.

Se recomienda que la que la denuncia contenga, al menos, los siguientes datos:

- Personas implicadas
- Tipos de conductas
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- Posibles testigos
- Identificación de la potencial víctima del acoso

No obstante, es recomendable que con carácter previo a la interposición de la denuncia, los trabajadores intenten resolver la cuestión de manera privada y extraoficial, explicando por propia iniciativa, o por medio de un intermediario que la conducta de que se trata no es bien recibida, es ofensiva, e interfiere en el trabajo

#### 3.3.2 CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCION DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

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 al denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

#### 3.3.3 INVESTIGACIÓN

La Dirección tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, la Dirección podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:

- En el caso de decidir la Dirección la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.

- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

Con el fin de que la decisión sea lo más justa posible, la Dirección recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

#### 3.3.4 RESOLUCIÓN

En caso de que del proceso de investigación resulte acreditada la comisión de hechos que resulten sancionables, la Dirección procederá a imponer la sanción que resulte legalmente procedente en función de la gravedad de los mismos, y de lo dispuesto en la normativa de aplicación

### 3.4 DISPOSICIONES VARIAS

#### 3.4.1 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de "DISTRIBUCIONES CAMBA, S.L", se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

#### 3.4.2 FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

#### Artículo 22. -Infracciones y sanciones

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

#### Artículo 23. Faltas y Sanciones.

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

#### Artículo 24. Clasificación de las faltas

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quiebra o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por este convenio.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

#### Artículo 25. Graduación de las faltas

- Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La impuntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen dos retrasos en un mes o una cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.

2. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las instalaciones de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

5. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

6. Falta de aseo y limpieza personal ocasional.

7. No cursar en tiempo y forma los partes de alta y baja correspondientes, cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

8. No comunicar a la dirección de la empresa los cambios de domicilio en un plazo de dos días desde que este se haya producido.

9. No llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigidos por la empresa, o llevarla de forma descuidada.

• Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2. La embriaguez no habitual en el trabajo.

3. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes, o por dos faltas leves por el mismo motivo.

4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. 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.

5. Descuido importante en la conservación de los géneros, en los útiles, herramientas y vehículos, cuando de esto se derivase perjuicio para la empresa.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

7. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

8. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

10. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos a cuatro días.

11. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

12. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de la empresa por parte del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.

13. La omisión de comunicación de los datos familiares que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, Hacienda, u otras obligaciones empresariales.

14. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

15. Negativa a prestar servicios extraordinarios en los casos en que, por su carácter de imperiosa necesidad, así se requiera.

16. No atender a los clientes, proveedores y público en general con la corrección y diligencia debida.

17. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.

• Faltas muy graves:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.

2. La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar 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. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.

13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y habiendo mediado sanción por escrito.

15. El incumplimiento reiterado en las instrucciones dadas por la empresa en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

16. El acoso sexual y psicológico.

17. La trasgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos, o el uso indebido o fraudulento de los equipos y medios informáticos de la empresa.

18. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integración física del trabajador o de otros trabajadores.

19. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventajas de organismos, empresas o personas en relación con el desempeño del servicio.

#### **Artículo 26. Régimen de Sanciones.**

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

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

I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta seis días.

II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días.

III. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, la rescisión del contrato de trabajo.

Las sanciones prescribirán:

a) Las faltas leves a los 10 días

b) Las faltas graves a los 20 días

c) Las faltas muy graves a los 60 días

El plazo de prescripción comenzará a contarse en la fecha en que la empresa tenga conocimiento de las mismas.

#### **Artículo 27. Sometimiento al AGA.**

Las partes firmantes de este convenio estiman necesarios establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, por ello acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos, vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente convenio. Se someten igualmente al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos

colectivos las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 ET.

#### ANEXO I

Nivel retributivo 1	2.000 €
Nivel retributivo 2	1.200 €
Nivel retributivo 3	1.100 ´44 €
Nivel retributivo 4	920 ´17€
Nivel retributivo 5	850 €
Nivel retributivo 6	750 €

<b>DIVISION FUNCIONAL 1</b>	
Gerente:	Nivel Retributivo 1
Jefe de Ventas	Nivel Retributivo 2
<b>DIVISION FUNCIONAL 2</b>	
Administrativo Oficial de 1ª:	Nivel Retributivo 4
Administrativo Oficial de 2ª	Nivel Retributivo 5
Administrativo Oficial de 3ª	Nivel Retributivo 6
<b>DIVISION FUNCIONAL 3</b>	
Encargado de almacén	Nivel Retributivo 2
Promotor- Jefe de Grupo	Nivel Retributivo 3
<b>DIVISION FUNCIONAL 4</b>	
Conductor- Conductor Of.de 1ª: Nivel retributivo 4	Nivel Retributivo 4
Conductor Of. de 2ª: Nivel retributivo 5	Nivel Retributivo 5
Conductor Of. de 3ª: Nivel retributivo 6	Nivel Retributivo 6
Autoventa Of. de 1ª	Nivel retributivo 4
Autoventa Of. de 2ª	Nivel retributivo 5
Autoventa Of. 3ª:	Nivel retributivo 6
Comercial- Preventa Of. de 1ª	Nivel retributivo 4
Comercial- Preventa Of. de 2ª	Nivel retributivo 5
Comercial- Preventa Of. de 3ª	Nivel retributivo 6
Operario de Almacén y reparto Of. de 1ª	Nivel retributivo 4
Operario de almacén y reparto Of. de 2ª	Nivel retributivo 5
Operario de almacén y reparto Of. de 3ª:	Nivel retributivo 6

2017/137