

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Acta de 18 de abril de 2017, de la comisión negociadora, por la que llega al acuerdo de modificar diversos artículos del convenio colectivo de la empresa “Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada” (en adelante “Crit Procesos Auxiliares, Sociedad Limitada”) (código número 28100911012015).*

Examinada el Acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa “Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada” (en adelante “Crit Procesos Auxiliares, Sociedad Limitada”), de fecha 18 de abril de 2017, por la que llega al acuerdo de modificar diversos artículos de dicho convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1. Inscribir el Acta de 18 de abril de 2017 y sus Anexos en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 7 de noviembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

#### **ACTA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ADAPTALIA ESPECIALIDADES DE EXTERNALIZACIÓN, SOCIEDAD LIMITADA”, PARA SU CENTRO DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

Asistentes:

*Por la empresa*

Doña Françoise Martinage y don Javier Turo Antona (asesor).

*Por la representación de los trabajadores*

Don Juan Manuel Lagarto del Real.

Reunidos:

#### EXPONEN

Que con fecha 18 de abril de 2017 las partes arriba mencionadas se reúnen en su calidad de miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa “Crit Procesos Auxiliares, Sociedad Limitada”, para la Comunidad de Madrid (convenio colectivo código número 28100911012015), para negociar las siguientes modificaciones, y al amparo de lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

## ACUERDAN

Primero.—Modificar el texto del artículo 3, que queda como sigue:

«Artículo 3. *Ámbito territorial.*—El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores de “Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada” (ahora “Crit Procesos Auxiliares, Sociedad Limitada”), en su centro de trabajo de Madrid».

Segundo.—Modificar el texto del artículo 20, que queda como sigue:

“Artículo 20. *Movilidad geográfica.*—A los efectos de este convenio colectivo se considera:

- Centro de trabajo a la unidad productiva, con organización específica y funcionamiento autónomo que aun no siendo independiente del conjunto de la empresa, tiene efectos y repercusión específica en el ámbito laboral y está dado de alta como tal ante la autoridad laboral.
- Lugar de trabajo a aquel donde se prestan los servicios contratados con terceras empresas por el personal asignado a cada uno de ellos dentro de la Comunidad de Madrid.

La Dirección de la empresa podría cambiar al personal de puesto de trabajo, dentro del mismo lugar de trabajo o asignándole a otro distinto dentro de la Comunidad de Madrid, destinándole a efectuar las funciones que correspondan a su Grupo Profesional o a otro de los definidos en este convenio de acuerdo con la legislación vigente”.

Tercero.—En desarrollo de lo previsto en el artículo 22 bis del convenio colectivo, se incluye Anexo II con las tablas salariales del año 2017.

Cuarto.—En desarrollo de lo previsto en el artículo 40 del convenio, se incluye Anexo III con el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aplicable desde la fecha en la empresa.

Lo que firman las partes en prueba de conformidad con los acuerdos adoptados en la fecha y lugar indicados en el encabezamiento.—Juan Manuel Lagarto del Real (representación legal de los trabajadores).—Françoise Martinage (dirección de la empresa).—Javier Turo Antona (asesor empresa y secretario de acta).

## ANEXO II

## TABLAS 2017

El artículo 22 bis, en su apartado tercero, establece que los salarios del período 2017-2019 se incrementarán de acuerdo a lo que pueda haberse establecido en los Acuerdos Interprofesionales que puedan suscribirse en el ámbito de la Comunidad de Madrid o en el ámbito estatal por las confederaciones empresariales y sindicales más representativas. En tal caso, la comisión paritaria de este convenio se reunirá en el primer mes de cada uno de los años para establecer la tabla salarial aplicable.

Para el caso de que no exista para dicho período el acuerdo de referencia al que se ha hecho mención en el párrafo anterior, la comisión negociadora se reunirá en el primer mes de cada uno de los años para establecer la tabla salarial aplicable.

Como quiera que las partes han constatado a la fecha de esta reunión, 18 de abril de 2016, la inexistencia de cualquier acuerdo interprofesional que los vincule, han decidido fijar las tablas salariales para el año 2017 en los siguientes valores:

NIVELES	S.M.	Salario mensual con 1,6 %	S.A.	Salario anual x 14 pagas con 1,6 %
NIVEL 1	707,62	707,62	9.906,62	9.906,62
NIVEL 2	725,52	737,12	10.157,22	10.319,73
NIVEL 3	774,61	787,00	10.844,51	11.018,02
NIVEL 4	914,45	929,09	12.802,36	13.007,20
NIVEL 5	1.231,86	1.251,57	17.246,06	17.521,99
NIVEL 6	1.443,47	1.466,57	20.208,62	20.531,96

Los citados valores serán de aplicación desde el 1 de enero de 2017.

Las tablas son el resultado de ajustar los importes aplicando un incremento del 1,6 por 100 a las tablas vigentes, con respeto a lo dispuesto en materia de salario mínimo interprofesional.

Si durante el año 2017 se negociase un acuerdo interprofesional aplicable en el ámbito de la empresa en la Comunidad de Madrid que incluya el incremento salarial, la comisión negociadora se reunirá a los efectos de revisar, si procede, las presentes tablas.

## ANEXO III

**PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL “CRIT PROCESOS AUXILIARES, SOCIEDAD LIMITADA”**

“Crit Procesos Auxiliares, Sociedad Limitada”, establece en el Convenio Colectivo de la empresa “Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada”, la necesidad de regular un protocolo frente al acoso, de forma que los trabajadores y trabajadoras conozcan las vías para las denuncias que pudieran darse al respecto. Esta acción se ha llevado a cabo entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

Las relaciones entre los profesionales de “Crit Procesos Auxiliares, Sociedad Limitada”, independientemente de la función que se desempeñe en cada momento, deben estar presididas por el respeto hacia las personas y la Ley, la honestidad, la integridad, el aprendizaje permanente y la aportación de valor a “Crit Procesos Auxiliares, Sociedad Limitada”, proyecto común que requiere cooperación y espíritu de equipo.

Todos los profesionales de “Crit Procesos Auxiliares, Sociedad Limitada”, tienen derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el trabajo. Por lo tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta que suponga un menoscabo a la dignidad de los profesionales, ya sean físicas o verbales, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Es por ello que la Dirección General y la plantilla se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática de acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Todas y cada una de las personas que forman parte de la compañía tienen responsabilidades en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales.

“Crit Procesos Auxiliares, Sociedad Limitada”, se compromete a difundir esta declaración de principio y protocolo de actuación, mediante su presentación a todo el colectivo Directivo de la Compañía, su publicación en los medios de comunicación internos y su inclusión en la documentación de acogida que se entrega a las personas de nuevo ingreso.

Conductas perseguidas: En el ámbito laboral podemos encontrar diversas formas de acoso y tener consecuencias muy graves para los trabajadores y trabajadoras. El acoso puede estar motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Dicho acoso puede producirse exista o no dependencia jerárquica entre las personas afectadas.

Acoso moral: Es toda práctica, conducta o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador o una trabajadora, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica.

Hay que tener en cuenta que el acoso moral puede ser de diversos tipos en función del puesto de trabajo que ocupe en la empresa la víctima y la supuesta persona acosadora.

Acoso moral descendente: Aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima

Acoso moral horizontal: Se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

Acoso moral ascendente: La persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima

Acoso sexual: Constituye acoso sexual todo comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Dicho comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual, así como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante que tenga un contenido sexual explícito o implícito.

El acoso sexual debe distinguirse de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que estas situaciones de acoso no son deseadas por la víctima.

La prohibición de acosos sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo.

**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.

**Procedimiento de actuación:**

La dirección de “Crit Procesos Auxiliares, Sociedad Limitada”, no tolera ningún tipo de acoso o intimidación. Para ello garantiza que el procedimiento de actuación se regirá por los principios de garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, asegurando máxima prioridad y tramitación urgente.

**Pasos a seguir por los trabajadores afectados:**

1. Conocer al “Agente de Igualdad”.

Cualquier empleada o empleado que se considere víctima de acoso moral, sexual o de acoso por razón de sexo, o conozca de la existencia de tal situación, aunque no le afecte personalmente, deberá denunciarlo a la empresa ante la persona designada al efecto en RRHH, que será la misma que sea designada como responsable de la Igualdad efectiva en el seno de la empresa, tal y como se recoge en el Plan de Igualdad y que se denominará “Agente de Igualdad”.

2. Denunciar.

La denuncia podrá formalizarse de dos formas:

- Verbalmente en cuyo caso se levantará acta escrita en la que se recogerán los términos y circunstancias de la misma y será firmada por la persona denunciante. En caso de que se realice por teléfono, también se levantará acta escrita para recoger los términos y circunstancias de la misma y posteriormente, en el plazo más breve posible, se presentará a la firma de la persona denunciante, por este motivo, la denuncia hecha por esta vía no podrá realizarse de manera anónima.
- Por escrito firmada siempre por la persona denunciante y en ella deberá explicar las principales circunstancias concurrentes como, la identificación de los sujetos activo y pasivo, los comportamientos objeto de la denuncia y sus consecuencias ciertas y potenciales.

3. Expediente informativo.

La instrucción del expediente informativo se iniciará en los 5 días hábiles siguientes a la presentación de la denuncia. El agente de igualdad dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración.

Todas las partes implicadas podrán aportar durante todo el proceso y especialmente durante las entrevistas con el instructor o instructora todos aquellos medios de prueba que estimen oportunos y de los que pueda disponer en apoyo a su versión, al objeto de facilitar la actuación de investigación y esclarecimiento de los hechos.

4. Informe final.

Finalizada la fase de investigación el agente de igualdad elaborará un informe recogiendo la denuncia y las diligencias practicadas, así como las conclusiones alcanzadas proponiendo de forma motivada:

La apertura de un expediente disciplinario al denunciado por entender que se ha producido un acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral en el trabajo. Corresponderá a la Dirección de la empresa el ejercicio de la facultad disciplinaria, redactándose el pliego de cargos correspondiente recogiendo los hechos constatados, ajustando la sanción a lo recogido en el Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores. Se considerarán como circunstancias agravantes que el responsable sea un superior jerárquico o tenga responsabilidades sobre su situación profesional, que sea reincidente o que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

El archivo de las actuaciones por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso, sin perjuicio de proponer las medidas organizativas oportunas para solventar las posibles diferencias entre los empleados denunciante y denunciado.

En caso de denuncias realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

Se calificarán como denuncias falsas aquellas en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

- Cuando la denuncia carezca de justificación y fundamento.
- Cuando su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

5. Garantías del procedimiento.

La empresa garantizará:

- Confidencialidad de la investigación, garantizándose la protección del derecho a la intimidad de las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas en las condiciones laborales en las que se encontraba antes de producirse el acoso.
- Prohibición de represalias.

(03/38.599/17)

