

res y hombres y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Art. 59. *Definición de acoso sexual y de acoso moral.*—El acoso en el trabajo: Protocolo de actuación:

1.º Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de carácter sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradando, humillante u ofensivo.

2.º Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un/a trabajador/a sobre el cual se ejercen conductas de violencia psicológicas.

3.º La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas a este efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento, incluidas aquellas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, delante de un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, si se confirman estos, la continuidad del acoso denunciado, por lo cual, se articularán las medidas oportunas a este efecto.

Cualquier denuncia de este tipo se tendrá que poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las investigaciones a efectuar no se observará ninguna formalidad más que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, y se practicarán aquellas diligencias que puedan considerarse pertinentes a efectos de aclarar los hechos.

4.º Durante este proceso, que tendrá que estar tramitado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente la intimidad y honorabilidad de las personas.

5.º La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Debido al cambio que supone la aplicación del presente convenio, y dado que en el momento de la aprobación del presente convenio ya han sido abonadas las nóminas de enero de 2009, se dan por válidas las nóminas ya confeccionadas y abonadas, estableciéndose como fecha de efectos de este convenio el 1 de febrero de 2009.

(03/36.812/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 15 de octubre de 2009, del Director General de Trabajo, sobre depósito de convenios y demás acuerdos colectivos entre sindicatos y asociaciones empresariales no susceptibles de inclusión en el Registro de Convenios Colectivos.

En cumplimiento del artículo primero del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, se hace público que en esta Unidad han sido depositados los acuerdos suscritos entre las empresas y los representantes de los trabajadores de las mismas que se relacionan.

Empresa: "Multiservicios Aeroportuarios, Sociedad Anónima" (limpieza de terminales y salas VIP del Aeropuerto Madrid-Barajas). Fecha de depósito: 15 de octubre de 2009.

Madrid, a 15 de octubre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/36.810/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 20 de octubre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa "Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada", y miembros del comité de huelga (PCM-492/2009).

Vista el Acta de la Mediación entre las citadas partes, que ha tenido lugar ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de dicho Instituto y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General,

RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente Anexo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, 20 de octubre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Expediente número: PCM-0492/2009.

En Madrid, a las nueve cuarenta y cinco horas del jueves, 1 de octubre de 2009.—Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: Don José María Roncero G. de Bonilla.

Vocal: Don Julio Robledo Palomar.

Vocal: Don Pedro Baena Pérez.

Secretario: Don Antonio Chico Fernández.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, registrada en la sede del Instituto con fecha lunes 28 de septiembre de 2009, para conocer del expediente citado.

De una parte constan como citados y comparecen,

Don José Manuel Copa Martínez, en calidad de abogado.

Don Manuel Alcaraz Sánchez, en calidad de Director General.

Don Rafael Labrador Jiménez, en calidad de Director Financiero.

Empleador: "Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada", con domicilio en calle Andalucía, kilómetro 10,300, Madrid.

De otra parte constan como citados y comparecen,

Don Barsen Gómez Carramiñana, en calidad de miembro del comité de huelga.

Doña Aránzazu Alegre Serrano, en calidad de miembro del comité de huelga.

Don Ramón Martín Piñeiro, en calidad de miembro del comité de huelga.

Doña Ángeles Corella Cartagena, en calidad de miembro del comité de huelga.

Don Juan Arenas Sánchez, en calidad de miembro del comité de huelga.

Don Vidal Fraile Barberá, en calidad de miembro del comité de huelga.

Doña Alicia Esteban Poveda, en calidad de miembro del comité de huelga.

Don Antonio Serrano Ávila, en calidad de miembro del comité de huelga.

Doña Esmeralda Rubio Rubio, en calidad de miembro del comité de huelga.

Doña Ana Oller Alarcón, en calidad de asesora de CC. OO.

Don Jaime Olivares Serrano, en calidad de asesor de CC. OO.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por RLT de "Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada"

ABIERTO EL ACTO

La parte solicitante manifiesta su posición en el sentido de ratificarse en el contenido de su escrito introductorio.

Concedida la palabra a la representación empresarial manifiesta su postura.