

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**4312** *Resolución de 9 de abril de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Provivienda.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa Provivienda (código de Convenio n.º 90011702011999) («BOE» de 20 de julio de 2013) que fue suscrito con fecha 17 de febrero de 2014 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por los representantes de los trabajadores en representación de los mismos, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de abril de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### TEXTO DE LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE PROVIVIENDA

Artículo 39 bis. *Faltas en el ámbito del acoso laboral.*

A. Se considerarán faltas leves:

1. Falta de respeto o engaño intencionado con los compañeros, usuarios, clientes o proveedores.
2. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios o Departamentos.
3. Comentarios puntuales sobre el aspecto físico, la ideología o la forma de trabajar.

B. Se considerarán faltas graves:

1. Comentarios continuos y vejatorios que impliquen una conducta intencional o culposa sobre el aspecto físico, la ideología o la forma de trabajar.
2. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
3. La impartición de órdenes vejatorias, entre ellas la privación de funciones habituales o de responsabilidad, medidas de descrédito o ataque a la reputación del trabajador.
4. Medidas tendentes al aislamiento social cometida por trabajadores del mismo rango o inferior.

5. Medidas que conculquen el derecho a la ocupación efectiva cometida por trabajadores del mismo rango.

6. El acoso ambiental, es decir, de manera puntual y no organizada, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.

7. Las denuncias sobre acoso laboral o sexual, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren falsas, no honestas o dolosas.

C. Se considerarán faltas muy graves:

1. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, usuarios, clientes o proveedores.

2. El abuso de autoridad.

3. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

4. El acoso ambiental, es decir, de manera intencionada y calculada, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.

5. El acoso laboral mediante agresiones verbales o físicas dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.

6. Medidas tendentes al aislamiento social cometida por superiores del trabajador.

7. Medidas que conculquen el derecho a la ocupación efectiva cometida por superiores del trabajador.

8. Los actos de acoso moral que persigan anular la capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo cometidas prevaliéndose de una relación de superioridad.