

CONVENIO COLECTIVO DE FABRICACIÓN , VENTAS E INSTALACIONES DE TOLDOS, SOMBRILLAS Y ENCERADOS

2007-2010. Prorrogable.
Actualizado a diciembre de 2010.

FSOC

Sindicato Obrero Canario



INDICE

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO FUNCIONAL.....	3
ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL.....	3
ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.....	3
ARTÍCULO 4. FECHA DE ENTRADA EN VIGOR Y ÁMBITO TEMPORAL	3
ARTÍCULO 5. DENUNCIA.....	3
ARTÍCULO 6. LEGISLACIÓN APLICABLE	3
ARTÍCULO 7. JORNADA LABORAL.....	3
ARTÍCULO 8. HORAS EXTRAORDINARIAS	4
ARTÍCULO 9. VACACIONES	5
ARTÍCULO 10. LICENCIAS.....	5
ARTÍCULO 11. CONDICIONES ECONÓMICAS	6
ARTÍCULO 12. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.....	7
ARTÍCULO 13. PRIMA DE CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO.....	7
ARTÍCULO 14. DIETAS	8
ARTÍCULO 15. ENFERMEDAD.....	8
ARTÍCULO 16. SEGURO DE VIDA	8
ARTÍCULO 17. PLUS DE PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD	9
ARTÍCULO 18. JUBILACIÓN.....	9
ARTÍCULO 19. REVISIÓN MÉDICA.....	9
ARTÍCULO 20. ROPAS DE TRABAJO	9
ARTÍCULO 21. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN	9
ARTÍCULO 22. COMPOSICIÓN	10
ARTÍCULO 23. ESTRUCTURA	10
ARTÍCULO 24. FUNCIONES	10
ARTÍCULO 25. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	10
ARTÍCULO 26. FORMACIÓN.....	10
ARTÍCULO 27. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	11
ARTÍCULO 28. COMISIONES	11
ARTÍCULO 29. EXCEDENCIAS.....	11
ARTÍCULO 30. EMBARAZO, MATERNIDAD Y LACTANCIA	12
ARTÍCULO 31. FINIQUITOS.....	13
DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.....	13
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LAS EMPRESAS PARA ABORDAR EL PROBLEMA DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO, ADEMÁS DE OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN.....	14
ANEXO I.....	17

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO FUNCIONAL.

Las normas del presente Convenio Colectivo de trabajo, serán de aplicación a los trabajadores y empresas del sector de fabricación, venta e instalación de todo tipo de toldos, sombrillas y encerados.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio obliga a todas las empresas que desarrollen su actividad laboral en el territorio de la Provincia de Las Palmas.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos dentro del presente Convenio todos los trabajadores, que prestan o que prestarán en el futuro sus servicios por cuenta de las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores.

ARTÍCULO 4. FECHA DE ENTRADA EN VIGOR Y ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio comenzará a producir efectos económicos con carácter retroactivo a partir de enero de 2007 y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2010.

La aplicación del Convenio será desde el día siguiente a su firma, independientemente de su publicación en el B.O.P.

ARTÍCULO 5. DENUNCIA

Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo, quedará denunciado automáticamente. En todo caso, durante el periodo que transcurra entre la fecha del vencimiento del presente convenio y la entrada en vigor del siguiente convenio, continuarán en vigor todas sus condiciones.

ARTÍCULO 6. LEGISLACIÓN APLICABLE

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 7. JORNADA LABORAL

La jornada laboral semanal será de cuarenta (40) horas semanales de trabajo, distribuidas de lunes a viernes, equivalentes a 1.800 horas anuales.

Dentro de la jornada continua, el trabajador/a disfrutará de 30 minutos de descanso para el bocadillo, computándose este como tiempo realmente efectivo de trabajo.

Con el objetivo de que los trabajadores disfruten efectivamente de las 41,26 horas reducidas, las mismas constituirán una bolsa de tiempo de la que podrán disponer los trabajadores a lo largo del año y usar como descanso, previo acuerdo para ello entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 8. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como el riesgo de pérdidas de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento.

Siempre, que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial provistas por la Ley.

No obstante, y a fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a los Representantes Legales de los Trabajadores, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta Información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El valor de cada hora extraordinaria se calculará dividiendo el salario anual de cada trabajador por el número de horas que constituyan la jornada anual de trabajo pactada, incrementándose el resultado en un setenta y cinco por ciento (75%).

ARTÍCULO 9. VACACIONES

La duración de las Vacaciones será:

- a) Treinta días (30) naturales continuos, independientemente de la categoría profesional del trabajador, iniciándose su disfrute en Lunes o día siguiente hábil.
- b) Quince días a disfrutar durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre. Y otros quince a disfrutar durante los meses de Abril, Mayo, Junio y Octubre.

Se procurará que los trabajadores que realicen las mismas funciones, no coincidan en el mismo periodo de disfrute, alternándose éstos.

El trabajador deberá conocer la fecha que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

En ningún caso las vacaciones podrán ser canjeadas por compensación económica.

ARTÍCULO 10. LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos que a continuación se exponen:

- a) Dieciséis días naturales en caso de Matrimonio.
- b) Permiso por lactancia, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a reducir su jornada laboral en una hora.
- c) Cinco días laborales en caso de nacimiento de hijo, prorrogándose tres días más en caso de parto múltiple o con complicación,
- d) Tres días naturales en caso de intervención quirúrgica que necesite hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos y abuelos, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el médico antes o dentro de las 24 horas siguientes al hecho causante, pudiendo notificarlo en 24 horas por sí o por algún familiar. Y con la posterior entrega del certificado o nota,
- e) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, cónyuges, nietos, hermanos y abuelos, más un día en caso que el fallecimiento ocurra en sábado y se trate de un familiar en primer grado de consanguinidad.

- f) Un día natural en caso de fallecimiento tíos y primos, el día del sepelio.
- g) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, nietos y hermanos, el día de la boda.
- h) Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos.
- i) A los trabajadores que realicen estudios nocturnos para obtener un título profesional o social, las Empresas se obligarán a concederles el tiempo necesario para tomar parte en la jornada de comienzo de dichos estudios, en el Centro que se halla matriculado, previa justificación de dicha matrícula y se perderá ésta, si tiene que repetir curso, recuperándose nuevamente al estar al día en los estudios, además que deberá justificar su asistencia a clase mensualmente,
- j) En caso de nacimiento de hijo, fallecimiento de padres, hijos, cónyuges, hermanos y abuelos se ampliarán en dos días naturales remunerados, si el hecho causante aconteciera fuera de la isla y siempre con justificación del hecho causante y desplazamiento.
- k) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- l) Por realización de funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente
- m) Cuatro días de asuntos propios, dos días por decisión de la empresa y dos días a elegir por los trabajadores, eligiendo para esto cualquier día del año, exceptuando los comprendidos en el mes Diciembre.

ARTÍCULO 11. CONDICIONES ECONÓMICAS

A partir del 1 de Enero de 2007 se abonarán los salarios establecidos que figuran en la tabla Salarial Anexa, con una vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2007.

- Para el año 2008 se pacta un incremento salarial igual al IPC real al 31 de Diciembre de 2007.
- Para el año 2009, se pacta un incremento salarial igual al IPC real al 31 de Diciembre de 2008.
- Para el año 2010, se pacta un incremento salarial igual al IPC real al 31 de Diciembre de 2009.



El pago de dicho salario será de 12 mensualidades vencidas y, dos los días 15 de Julio y 15 de Diciembre que incluyan, salario base mas complemento de antigüedad.

El salario mensual, se verá incrementado con el complemento de antigüedad, consistente en cuatrienios al 5% del salario base de cada categoría.

ARTÍCULO 12. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrará al 31 de Diciembre de cada año un incremento superior al incremento pactado, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra y tal incremento se abonará con carácter retroactivo el 1 de Enero del año correspondiente. Sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente para cada año, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada año.

ARTÍCULO 13. PRIMA DE CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO

Referente al Conductor montador por las siguientes razones:

Los trabajadores que conducen vehículos de la Empresa para trasladar a los compañeros al lugar de realización del trabajo, percibirán como prima de cantidad o calidad de trabajo la cantidad de 136,31 euros. Esto se debe a que mientras unos descansan en tiempos de traslados, el conductor continúa trabajando y pendiente de la carretera. Dicho servicio de conducción será obligatorio para todos los trabajadores y tendrá carácter rotativo entre ellos.

ARTÍCULO 14. DIETAS

En concepto de dietas en la isla, se abonarán las siguientes cantidades:

- Almuerzo. 10 Euros
- Cena. 10 Euros

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, en los casos de desplazamiento fuera de la isla, además de las dietas y la pernocta, los trabajadores percibirán la cantidad de 15 Euros.

ARTÍCULO 15. ENFERMEDAD

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo, en caso de I.T. o baja por accidente, percibirán hasta un máximo de 18 meses el cien por cien de sus remuneraciones, siendo por cuenta de la empresa el abono de la diferencia entre las prestaciones de la seguridad social por I.T. o baja por accidente y el cien por cien de sus remuneraciones.

ARTÍCULO 16. SEGURO DE VIDA

Las Empresas afectadas por el presente Convenio concertarán una póliza de seguro que, en caso de fallecimiento de un productor por accidente de trabajo, o como consecuencia de tal accidente sea declarada afecto de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran invalidez, se le garantice al trabajador o a la persona por él designada la percepción de un capital cifrado en doce mil euros (12.000 euros).

En cualquier caso, la responsabilidad de la Empresa se limitará a los riesgos cubiertos por la póliza, si esta se ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo como a las condiciones generales que para este tipo de pólizas impone a las Compañías Aseguradoras la normativa vigente para este tipo de seguros. Si en el momento de suscribirse la póliza algún trabajador se encontrara en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o Invalidez Provisional su incorporación a la póliza será obligatoria sólo cuando sea dado de alta médica y reincorporarse a su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 17. PLUS DE PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD

Aquellos trabajadores que realicen trabajos peligrosos como:

Subir encaramados en ventanas, andamios y escaleras portátiles, además de dotarles de las medidas de seguridad necesarias, se le abonarán el 25% de incremento de su salario en proporción de los días que trabajen en las condiciones mencionadas.

Se establece como tiempo empleado en trabajos peligrosos el 20% de la jornada laboral, la cual se compensará con el citado complemento.

ARTÍCULO 18. JUBILACIÓN

Al producirse la Jubilación de un productor/a se le abonará con carácter excepcional, las cantidades que se detallan con carácter excepcional, las cantidades que se detallan en la siguiente tabla. Igualmente se abonará dicha cantidad a los derechos habientes del productor que, en el momento de su fallecimiento, por causas distintas a accidentes de trabajo se encontrase prestando sus servicios en la empresa.

1. A partir de los 60 años.....8/14 partes del salario.
2. A partir de los 61 años.....7/14 partes del salario.
3. A partir de los 62 años.....6/14 partes del salario.
4. A partir de los 63 años.....5/14 partes del salario.
5. A partir de los 64 años.....4/14 partes del salario.
6. A partir de los 65 años.....3/14 partes del salario.

ARTÍCULO 19. REVISIÓN MÉDICA

La revisión médica se deberá realizar anualmente.

ARTÍCULO 20. ROPAS DE TRABAJO

Las Empresas facilitarán tres prendas de trabajo al año, apropiadas a la naturaleza del trabajo que se realice.

ARTÍCULO 21. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión con órgano de interpretación de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio.

ARTÍCULO 22. COMPOSICIÓN

La Comisión de Interpretación estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las Empresas y cuatro representantes de los trabajadores, quienes, de entre ellos, dicha Comisión podrán utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores, en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes.

Su número no podrá superar la mitad del número de miembros de cada una de las partes representadas en la Comisión, los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

ARTÍCULO 23. ESTRUCTURA

La Comisión de interpretación será única para toda la Provincia de Las Palmas.

ARTÍCULO 24. FUNCIONES

Es función específica de la Comisión la interpretación y seguimiento del Convenio, la cual intervendrá preceptivamente en esta materia, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la Autoridad o Jurisdicción competentes.

ARTÍCULO 25. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a lo reseñado en el artículo 24. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas partes, en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la comisión, la cual emitirá el correspondiente informe, en el plazo máximo de siete días comunicándolo a los afectados, quienes quedarán vinculados por la interpretación acordada.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan asumir el Real Decreto 2976/1983, de 9 de Noviembre por el que regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en cuanto afecte a la aplicación de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 26. FORMACIÓN

Las Empresas podrán realizar por sí o por medio de otras Entidades u Organizaciones, dentro de la jornada de trabajo, cursos de formación y reciclaje profesional, siendo obligatoria la asistencia a los mismos de los trabajadores de las Empresas.

Las empresas afectadas por el presente convenio, vendrán obligadas a facilitar a sus trabajadores/as, el tiempo indispensable para asistir a los cursos de formación profesional que se realicen tanto por el INEM o por las Organizaciones firmantes del presente Convenio, así como cursos de perfeccionamiento personal, acreditando la matrícula en el centro de estudios que el/la trabajador/a elijan.

En este último caso, el tiempo que se conceda será la reducción de la jornada, ajustándose al horario del comienzo de los estudios.

ARTÍCULO 27. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las empresas abonarán los salarios y complementos en la cuantía reflejada en las tablas salariales anexas. En caso de que en alguna de las Empresas del sector hubiere algún trabajador que viniese percibiendo cantidades superiores, estas se verán reflejadas en sus hojas de salarios en concepto de diferencia salarial. El mencionado concepto no será susceptible de absorción ni de compensación por los aumentos que en el futuro se vean incrementados los distintos conceptos reflejados en las tablas salariales anexas.

ARTÍCULO 28. COMISIONES

Los vendedores, además de los conceptos reflejados en las tablas salariales anexas, tendrán derecho a una comisión cuyo porcentaje se negociará entre la empresa y los mencionados trabajadores.

ARTÍCULO 29. EXCEDENCIAS

Tendrán derecho a excedencia, aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de un año y el tiempo concedido será máximo de cinco años. Como medida de fomento al empleo, todas las excedencias deberán ser suplidas por nuevas contrataciones.

1. Tienen derecho a excedencias, aquellos trabajadores, con máximo de dos años, que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a periodo de excedencia de hasta cuatro años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto si es por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde el nacimiento, la adopción o acogimiento.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido, será computable a efectos de antigüedad y complementos retribuidos y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el tiempo de excedencia, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que se tenía en el momento anterior a ella, y una vez terminada esta, la incorporación será inmediata, una vez que el trabajador se lo comunique a la empresa con un mes de antelación a la finalización de la misma.

En lo no previsto en el presente Artículo, se estará a lo establecido en el Art. 46 del E.T. y legislación vigente.

ARTÍCULO 30. EMBARAZO, MATERNIDAD Y LACTANCIA

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas, maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente de menores de seis años.

Como medida de fomento al empleo, los puestos de trabajo en suspensión por estos motivos, deberán ser cubiertos con nuevas contrataciones.

1. La empresa procurará que la trabajadora embarazada y mientras se halle en dicho estado, ocupe un puesto de trabajo lo más adecuado posible a su situación.

2. En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliadas en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, no pudiendo ser disfrutadas por el padre salvo en caso de fallecimiento.

Las trabajadoras, para la lactancia del niño menor de 12 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Así mismo, si las condiciones de trabajo hiciesen peligrar la salud de la madre o del hijo y así se certifica, en los términos del artículo 26.4 de la LPRL, se ampliará el período de lactancia, hasta que desaparezca el riesgo.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizara el día que se inicie la suspensión por maternidad biológica.

4. En caso de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta ocho años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos más por cada hijo, contadas a partir de la adopción o del acogimiento.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, tendrá derecho a una reducción de la jornada de su trabajo, con disminución proporcional del salario entre un tercio y la mitad de la duración de aquélla.

La concreción horaria corresponderá al trabajador, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los casos de suspensión por riesgo durante el embarazo, o riesgo en el período de lactancia, la empresa complementará hasta el 100% la prestación de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 31. FINIQUITOS

Los finiquitos deberán ser realizados en el modelo anexo a este convenio, debiendo para ello aportar la firma del Delegado de personal o miembro del comité de empresa, donde lo hubiera.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

La obligación del artículo 16 de este Convenio de concertar la Póliza de Seguro prevista en dicho articulado entrará en vigor y surtirá efectos sólo a partir del decimosexto día siguiente a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LAS EMPRESAS PARA ABORDAR EL PROBLEMA DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO, ADEMÁS DE OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

Ante el grave problema social que está causando el acoso sexual en el trabajo, además de la violencia de género que se está produciendo en nuestro entorno e intentando dar soluciones al mismo, las empresas firmantes de este documento, se comprometen a dar respuesta en su ámbito de actuación, dotándose de los medios necesarios y siguiendo el siguiente protocolo de actuación.

Es necesario establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y se erradiquen conductas contrarias a la dignidad de las personas.

Para ello es necesario, antes que nada, definir conceptos, que tipifiquen estas conductas, con el fin de elegir el tratamiento más adecuado a cada una de ellas.

"El **acoso ambiental**, es aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma."

"El **acoso moral**, es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la misma y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo."

"El **acoso sexual**, es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo."

"El **chantaje sexual**, es el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada."

Las conductas no deseadas de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, son inaceptables y pueden ser en determinadas circunstancias, contrarias al principio de igualdad.



Para evitar y erradicar estos tipos de conductas en las empresas signatarias del presente documento, acuerdan seguir el siguiente protocolo de actuación.

Cuando una persona denuncie ante su inmediato superior, o ante cualquier miembro del Comité de Empresa una situación similar a las enunciadas anteriormente, los responsables nombrados a los efectos en cada empresa, deberán actuar de la siguiente manera:

1) Tomar todos los datos necesarios del caso denunciado, ampliar información con compañeros, constatar la información recibida con la encuestada.

2) Contrastar con el acosador la información recopilada y comunicarle que su conducta no es deseada, conminándole al cese de su conducta.

Si con lo actuado no basta, se seguirá al siguiente procedimiento formal, donde se guardará el máximo sigilo y confidencialidad:

1) La persona acosada, presentará ante al órgano paritario interno de cada empresa, nombrado al efecto, entre RLT y Empresa, la denuncia correspondiente por escrito, detallada de los hechos y de los efectos que la actuación ha causado.

2) La empresa, a través del órgano nombrado al efecto, abrirá un expediente informativo, donde recopilará toda la información necesaria del caso denunciado, así como las medidas necesarias para evitar que el daño se siga produciendo, como separar a las personas implicadas, cambiando el puesto o lugar de trabajo y se evitará cualquier tipo de represalias sobre la persona acosada.

3) Constatada la existencia de acoso de cualquier tipo de enunciados, se abrirá expediente sancionador al sujeto activo del acoso.

Para fijar la sanción correspondiente a los comportamientos enunciados se tendrán en cuenta, las circunstancias agravantes o atenuantes del caso, con las siguientes consecuencias:

- Para el acoso ambiental, se considerará falta grave.
- Para el acoso moral, se considerará falta grave.
- Para el acoso sexual, se considerará falta muy grave.
- Para el chantaje sexual, se considerará falta muy grave.



- Las faltas muy graves, serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de tres meses.
- Las faltas muy graves, serán sancionadas con despido.

Todo ello, sin que, por la persona acosada en cualquiera de los tipos mencionados, pueda, además, tomar las medidas oportunas para en cualquiera de los ámbitos de la Justicia, sea, Penal, Civil, Administrativa o Laboral, emprender las acciones legales pertinentes.

Las Palmas de Gran Canaria a Enero de 2007

ANEXO I

ANEXO 1

TABLA SALARIAL AÑO 2.007

<u>Categorías Profesionales</u>	<u>Salario base mensual</u>	<u>Plus Transporte</u>	<u>Plus Conduc/Montad.</u>
Director	1.149,24 €	61,96 €	
Jefe de Producción	1.042,32 €	61,96 €	
Encargado/a	952,44 €	61,96 €	
Vendedor/a	769,18 €	61,96 €	
Oficial Administrativo	788,26 €	61,96 €	
Auxiliar Administrativo	769,18 €	61,96 €	
Rotulista	789,55 €	61,96 €	
Telefonista	766,76 €	61,96 €	
Oficial 1ª Inst./Conduc.	789,55 €	61,96 €	136,31 €
Oficial 1ª Instalador	789,55 €	61,96 €	
Oficial 1ª Cosed./Cortad.	789,55 €	61,96 €	
Oficial 1ª Cosedor/a	789,55 €	61,96 €	
Oficial 1ª Cortador/a	789,55 €	61,96 €	
Oficial 1ª Taller	789,55 €	61,96 €	
Oficial 2ª Taller	769,18 €	61,96 €	
Oficial 3ª Taller	747,74 €	61,96 €	
Peon	745,31 €	61,96 €	

El salario anual es de 14 mensualidades del mismo importe que el que figuran en dichas tablas salariales, mas los complementos de antigüedad y otros que tengan los trabajadores ad personam.

