

V. Anuncios

Otros anuncios

Consejería de Empleo, Industria y Comercio

6092 *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 18 de octubre de 2010, que dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Federación Canaria de Municipios, FECAM.*

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Federación Canaria de Municipios, FECAM; y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos, y el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 405/2007, de 4 de diciembre, Boletín Oficial de Canarias nº 249, 14 de diciembre de 2007, esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 18 octubre de 2010.- El Director General de Trabajo, Pedro Tomás Pino Pérez.

EL CONVENIO COLECTIVO DE LA FECAM

La Federación Canaria de Municipios se constituyó, conforme a lo previsto en la Disposición Quinta de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, como una asociación sin ánimo de lucro e integrada por los Ayuntamientos de esta Comunidad Autónoma. En consecuencia, se rige por lo previsto en la Ley Orgánica

1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, la Ley 4/2003, de 28 de febrero, de Asociaciones de Canarias, por los propios Estatutos y normativa complementaria.

La FECAM tiene como objetivo básico desarrollar un conjunto de actuaciones y líneas de intervención para la defensa y promoción de los intereses comunes de los municipios canarios. Para cumplir tales funciones es indispensable contar en su organización con unos servicios técnicos capacitados.

Es preciso ser conscientes de que cada vez es mayor la complejidad de las funciones que desarrollan nuestros Ayuntamientos por lo que es necesario, particularmente en aquellos que por sus dimensiones reducidas disponen de pocos medios, contar con el asesoramiento permanente y efectivo del personal de la Federación. Tal situación nos obliga a disponer de una estructura organizativa orientada a la atención a los asociados y que tenga claramente definidos sus objetivos.

Si disponemos de un personal debidamente cualificado podremos avanzar en la calidad de las tareas que se acometan a la vez que se podrán plantear iniciativas y proyectos que contribuyan a mejorar la prestación de los servicios municipales.

Todo ello se contextualiza con la ordenación del personal conforme, como se ha dicho, con las necesidades de los servicios y la adecuada formación para el desempeño de cada puesto y bajo un prisma totalizador que comprenda toda la estructura del personal de esta Federación.

La revisión del Convenio Colectivo de la Federación Canaria de Municipios ha de llevar implícitas una serie de utilidades que garanticen la adecuación de la situación de su personal, al mismo tiempo que mejorarán el funcionamiento de la estructura, lo que nos asegurará avanzar en la calidad de los servicios, cada vez con mayores exigencias, que hemos de dar a los ayuntamientos asociados.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Vigencia y duración.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad y cláusula de compensación y absorción.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

Artículo 6. Condiciones personales más beneficiosas.

Artículo 7. Derecho supletorio.

Artículo 8. Representación de los/as trabajadores/as.

Artículo 9. Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 10. Organización del trabajo.

Artículo 11. Estabilidad en el empleo.
Artículo 12. Jornada laboral.
Artículo 13. Licencias.
Artículo 14. Vacaciones.
Artículo 15. Jornada reducida por interés particular.
Artículo 16. Excedencias.
Artículo 17. Representación del personal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Artículo 18. Revisión médica.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 19. Grupos Profesionales.
Artículo 20. Clasificación del personal.
Artículo 21. Establecimiento de la RPT.
Artículo 22. Ascensos.
Artículo 23. Salarios.
Artículo 24. Incapacidad temporal.
Artículo 25. Antigüedad.
Artículo 26. Jubilaciones.
Artículo 27. Movilidad funcional.
Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.
Artículo 29. Pagos de salarios por cuenta corriente.
Artículo 30. Horas extraordinarias.
Artículo 31. Dietas y desplazamientos.
Artículo 32. Formación.
Artículo 33. Préstamo Personal.
Artículo 34. Ayudas hipotecarias y/o prestatarias.

CAPÍTULO IV. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Artículo 35. Conciliación de la vida familiar y laboral.
Artículo 36. Trabajadoras víctimas de violencia de género.

CAPÍTULO V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 37. Principios de ordenación.
Artículo 38. Graduación de las faltas.
Artículo 39. Sanciones.
Artículo 40. Justificación de ausencias.

ANEXOS.

Anexo I
Anexo II
Anexo III

CONVENIO COLECTIVO DE LA FEDERACIÓN
CANARIA DE MUNICIPIOS (FECAM) 2010-2014

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional y personal de aplicación.

El presente Convenio establece y regula las normas por las que se han de regir las condiciones de trabajo del personal indefinido, fijo, temporal y eventual de la Federación Canaria de Municipios (en ade-

lante FECAM), pactado entre ésta y la representación legal de los/as trabajadores/as.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo donde se halle ubicada la FECAM y en aquellos otros locales donde la FECAM desarrolle actividades ya sea con carácter permanente o circunstancial, incluidas las que impliquen desplazamiento para todo el territorio nacional y extranjero.

Artículo 3.- Vigencia y duración.

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes, retro trayéndose sus efectos económicos al 1 de junio de 2010.

La duración del presente convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2014; salvo aquellas disposiciones en que expresamente se establezcan diferentes períodos de vigencia.

Cada año se reunirá la Comisión mixta del Convenio con el objeto de aplicar los incrementos salariales pactados en el artículo 23 del presente documento para los años de vigencia del Convenio.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad y cláusula de compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los/as trabajadores/as incluidos/as en el mismo.

Por tanto, el presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de todas y cada una de sus normas, que deben ser siempre consideradas en su globalidad, atendiendo a las mejoras generales y no a las situaciones jurídicas concretas.

El incremento salarial pactado en este Convenio Colectivo es compensable y absorbible con las mejoras que por cualquier concepto vinieran disfrutando cualquier/a trabajador/a, salvo las previsiones expresadas recogidas en este convenio.

Artículo 5.- Denuncia y revisión.

El presente convenio colectivo, podrá ser denunciado por escrito por las partes, con al menos tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. En el caso de no denunciarse o no llegarse a un acuerdo, se prorrogará año por año, actualizándose las tablas salariales aplicando un incremento del 2% a todos los conceptos retributivos a partir del primer mes de cada año.

Si por disposiciones de rango superior se estableciera alguna mejora no contemplada en el presente convenio colectivo, se aplicará sin detrimento alguno del mismo. Denunciado el convenio y hasta no se logre un acuerdo expreso, todo su contenido se mantendrá en vigor, incluidas las cláusulas obligacionales y normativas.

Artículo 6.- Condiciones personales más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se consideran mínimas.

Artículo 7.- Derecho supletorio.

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

Artículo 8.- Representación de los/as trabajadores/as.

1. En relación con los derechos sindicales de los/as trabajadores/as de La FECAM, serán de aplicación las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Desplazamientos. En el caso de que los/as representantes de los/as trabajadores/as deban desplazarse de su centro de trabajo para cumplir con sus funciones, los gastos derivados de dicho desplazamientos, tales como billete y dietas serán asumidos por la FECAM.

3. Todas aquellas gestiones directamente relacionadas con los desplazamientos referidos en el punto anterior, serán realizadas por la empresa.

Artículo 9.- Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

1. La Comisión Mixta de Interpretación del Convenio se constituye como unidad negociadora cuyo objeto será atender supuesto o situación que surja en torno a la clasificación y encuadramiento de las categorías profesionales.

2. Será paritaria en su composición y estará compuesta por cada uno/a de los/as Delegados/as de Personal y por la Presidencia de la FECAM o persona en la cual delegue y otra persona designada por la Presidencia. No pudiendo realizarse dicha delegación en la persona que ostente la Secretaría General, en tanto se trate de personal federativo.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán las personas asistentes a la reunión, a la finalización de la misma. La redacción de estas actas será función de la Secretaría General.

4. En todos aquellos aspectos que afecten a la interpretación del Convenio y previamente a la vía de la jurisdicción laboral, será preceptivo el informe de la Comisión Mixta de Seguimiento. Si transcurrido el plazo de dos meses desde la notificación, la Comisión Mixta no emitiera el informe correspondiente, dejará de ser preceptivo.

5. La sede social de la misma será en las sedes Federativas de la FECAM.

6. Serán sus funciones:

a) La vigilancia, interpretación y el desarrollo del presente convenio.

b) La emisión de informe preceptivo, no vinculante, en los expedientes de clasificación profesional.

c) La resolución de todas aquellas cuestiones que deban ser objeto de revisión anual.

d) La evaluación de la revisión salarial conforme a lo acordado en el artículo 23 del presente convenio.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.- Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y resto de legislación aplicable.

2. No obstante lo indicado en el punto 1 del presente artículo, los/as Delegados/as de Personal tendrán plenitud de derechos para asumir sus funciones en lo relativo a información, orientación y propuestas en todo lo que ataña a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 11.- Estabilidad en el empleo.

El contrato de trabajo del personal federativo, estará basado en el principio de la garantía de estabilidad en el empleo con las excepciones previstas en la Ley.

Si se acordara la exteriorización de la prestación de servicios, el personal adscrito a aquéllos, no podrá ser traspasado a las empresas concesionarias, salvo expreso consentimiento de el/la trabajador/a.

En cumplimiento de la Ley 13/1982, de 7 de abril (Ley de Integración Social de Minusválidos) y conforme a su artículo 38, La FECAM proveerá una cuota de reserva mínima del 2%.

Artículo 12.- Jornada laboral.

1. La jornada laboral vendrá dada a razón de dos distinciones del calendario.

- Calendario ordinario.- Jornada de 35 horas semanales, consistente en jornada de lunes a viernes de 8,00 a 15,00.

- Calendario especial.- Jornada de 30 horas semanales, consistente en jornada de lunes a viernes de 8,00 a 14,00. Este horario vendrá dado desde el 1 de julio hasta el 30 de septiembre (ambos inclusive). Y además desde el 20 de diciembre hasta el 5 de enero del año inmediatamente posterior (ambos inclusive).

2. En el horario de entrada y salida, existirá un período de cortesía para el marcaje de entrada y salida consistente en 10 minutos.

3. A lo largo de la jornada, cada trabajador/a podrá disponer de 30 minutos retribuidos de tiempo para desayuno durante el calendario ordinario y 25 minutos retribuidos en el mismo concepto durante el calendario especial.

4. Los días 24 y 31 de diciembre y lunes de carnaval tendrán la consideración de no laborables.

5. En caso de que los días mencionados en el punto anterior coincidan en fin de semana, se considerará no laborable el día laborable inmediatamente anterior o posterior a razón de los siguientes pasos:

a) La petición de estos días habrá de cursarse, con la antelación que objetivamente se pueda ejercer, por los canales que a tal efecto sean establecidos por la FECAM.

b) Para la coordinación del mismo habrá de tenerse en cuenta la garantía del correcto funcionamiento de los servicios federativos.

Artículo 13.- Licencias.

1. Cada trabajador/a previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

Concepto	Días
Por matrimonio.	15
Por adopción o alumbramiento del cónyuge.	3
Por fallecimiento del cónyuge ascendientes o descendientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.	4
Por fallecimiento de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as.	3
Por fallecimiento de cuñados/as y tíos/as.	2
Por fallecimiento de sobrinos/as y primos/as.	1
Por intervención quirúrgica del cónyuge, padre/madre, suegro/a e hijos/as.	5
Por enfermedad grave del cónyuge, padre/madre, suegro/a e hijos/as.	2
Por cambio de domicilio si se realiza dentro del mismo municipio.	2
Por cambio de domicilio si se realiza en distinto municipio.	3
Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, así como participar en pruebas selectivas.	
Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal o asistencia para reconocimientos o consultas médicas propias o de hijos/as.	

2. Cada trabajador/a, previa solicitud, tendrá derecho a licencia retribuida de hasta 7 días de cada año natural, por asuntos particulares. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

La petición de estos días habrá de cursarse, con la antelación que objetivamente se pueda ejercer, por los canales que a tal efecto sean establecidos por la FECAM. La concesión de los mismos estará sujeta a la autorización tanto de quien corresponda coordinar el Servicio o Departamento al que el/la trabajador/a esté adscrito, como por parte de la persona que ostente la autoridad (directa o delegada) en materia de personal en cada centro de trabajo.

En la concesión de los permisos habrá de tenerse en cuenta la garantía del correcto funcionamiento de los servicios federativos. Además, en aquellas fechas con especial incidencia en la carga de trabajo administrativo o institucional, se preverá el cumplimiento de este objetivo, si fuere necesario, recurriendo a la rotación del personal. En este sentido, dada la especial circunstancia de los inicios de cada año, se podría extender el disfrute de la licencia recogidas en este punto hasta el día 15 de enero del posterior año. Para este caso, se fraccionará en dos turnos, siendo el primero desde el 20 de diciembre hasta el 2 de enero del año inmediatamente posterior, ambos inclusive. Mientras que el segundo turno irá desde el 3 de enero hasta el 15 de enero, ambos inclusive. No pudiéndose solicitar permiso sino en uno de los turnos, y no pudiéndose a su vez acumular más de cuatro días por turno.

3. Los/as trabajadores/as proclamados/as candidatos/as a las Elecciones Nacionales, Parlamento de Canarias, Parlamento Europeo y/o a las Elecciones Locales, previa solicitud de el/la interesado/a, serán dispensados/as, salvo necesidades graves y objetivas del servicio apreciadas por la FECAM, de la prestación del servicio en sus respectivos centros de trabajo, durante el tiempo de duración de la campaña electoral, al amparo de lo establecido en la normativa vigente. El indicado permiso es retribuido y se concederá por la FECAM a los/as trabajadores/as afectados/as quienes deberán acreditar documentalmente las circunstancias en la que se apoye su solicitud.

Artículo 14.- Vacaciones.

1. Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de veintidós días laborables en la FECAM de vacaciones retribuidos.

2. Cada trabajador/a, previa solicitud, podrá dividir a lo largo del año natural en curso, su período de vacaciones en grupos de al menos 7 días laborables en la FECAM.

3. Los/as trabajadores/as que no lleven trabajando en la FECAM el año completo, disfrutarán de la parte alícuota o proporcional en relación al tiempo trabajado.

4. En ningún caso las vacaciones pueden ser sustituidas por el abono de los salarios equivalentes, excepto cuando el trabajador deje de prestar sus servicios en la empresa.

5. Cada año se realizará un único pago a los/as trabajadores/as en concepto de bolsa de vacaciones, en la mensualidad inmediatamente anterior al comienzo del disfrute de su primer período o único si se disfrutara en su totalidad de vacaciones. Se concreta para este concepto la cantidad de cuatrocientos (400,00) euros, cantidad que habrá de actualizarse cada año a partir de la firma del presente Convenio, conforme a la reunión periódica que a tal efecto habrá de mantener la Comisión Mixta.

6. En cada centro de trabajo se elaborará un calendario de vacaciones en el primer trimestre del año.

7. Los/as trabajadores/as que tengan una antigüedad en la empresa entre 20-30 años podrán disfrutar de un período vacacional de 26 días laborables por la empresa.

8. Los/as trabajadores/as que tengan una antigüedad en la empresa superior a los 30 años podrán disfrutar de un período vacacional de 28 días laborables por la empresa.

Artículo 15.- Jornada reducida por interés particular.

Consiste en una jornada de lunes a viernes, con la reducción pertinente de las retribuciones, siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo.

Artículo 16.- Excedencias.

1. Independientemente de las causas de la excedencia que solicite un/a trabajador/a, en el momento de reincorporación, la FECAM deberá asumirla. Para lo cual contará de un mes a partir del día siguiente al registro de la comunicación de finalización de su situación de excedencia.

2. Excedencia Forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por:

a) La designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Transcurrido dicho plazo sin solicitarlo, automáticamente se pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

b) Por mandato electo de carácter sindical insular, regional o nacional, tendrá derecho al disfrute de excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que determine. La solicitud deberá ser cursada de forma escrita por el máximo órgano insular, regional o nacional, de carácter ejecutivo de la Federación del Sindicato a que pertenezca el/la trabajador/a y deberá contener el mandato o nombramiento objeto de la excedencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese en el cargo o función, transcurrido dicho plazo sin solicitarlo, automáticamente se pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

3. Excedencia voluntaria por interés particular. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, podrá solicitar con la antelación mínima de dos meses, excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Transcurrido como mínimo cuatro meses el trabajador podrá solicitar su reingreso.

4. Excedencia por cuidado de hijos/as. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

5. Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años. Los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

6. Normas comunes. La excedencia contemplada en los puntos 4 y 5 del presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

7. El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya

participación deberá ser convocado/a por la FECAM, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

8. Serán aplicables a este Convenio todas aquellas excedencias que normativamente puedan aprobarse y puedan ser objeto de disfrute por parte de el/la trabajador/a.

Artículo 17.- Representación del personal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La representación del personal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud y aquellas normas que se dicten con objeto de regulación de esta materia.

Los/as Delegados/as de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

Artículo 18.- Revisión médica.

Todos/as aquellos/as trabajadores/as cuyo trabajo habitual se desarrolle plena y exclusivamente y durante más de cuatro horas diarias de su jornada laboral ante una pantalla de ordenadores, tendrán derecho cada año, a que se les efectúe una revisión médica a cargo de un/a especialista perteneciente a los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo o de las Mutuas patronales la realización de los mismos.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 19.- Grupos Profesionales.

En lo que a los Grupos Profesionales se refiere según dispone el artículo 9 del Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997 suscrito por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT) publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 137, de 9 de junio de 1997 y,

siendo en su mayor parte el tenor literal que acuerdan las partes atendiendo a los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo profesional 1.

a) Criterios Generales.- Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

b) Formación.- Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

2. Grupo profesional 2.

a) Criterios generales.- Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

b) Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional 1.

3. Grupo profesional 3.

a) Criterios generales.- Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

b) Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

4. Grupo profesional 4.

a) Criterios generales.- Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

b) Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

5. Grupo profesional 5.

a) Criterios generales.- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas ho-

mogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2 o Formación Profesional 3, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

6. Grupo profesional 6.

a) Criterios generales.- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

b) Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

7. Grupo profesional 7.

a) Criterios generales.- Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional "0" o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

b) Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, comple-

tada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Artículo 20.- Clasificación del personal.

1. En atención a lo estipulado en el artículo anterior y a las tareas y funciones propias de la FECAM, se establece una clasificación en dos grupos (I y II) del personal de la misma, cuyas categorías se encuadrarán en los grupos y/o niveles pertinentes. En el anexo I, del presente convenio, se especifican la denominación de los niveles así como el grupo profesional al que esté adscrito.

2. Grupo I. Cuerpo técnico. Abarcará el colectivo de trabajadores/as que desarrollen funciones de gestión técnica.

3. Grupo II. Cuerpo administrativo. Abarcará el colectivo de trabajadores/as que desarrollen funciones de gestión administrativa y auxiliar. En el último nivel aquí encuadrado se recogerán el resto de funciones, no especificadas en este artículo e identificadas en el anexo I dentro del grupo profesional correspondiente.

Artículo 21.- Establecimiento de la RPT.

A través de la firma de este convenio se establece un plazo de seis meses para la configuración de la RPT de la empresa atendiendo al organigrama funcional y estructural de la misma así como los perfiles profesionales que en el momento de la firma del presente convenio componen la plantilla de trabajadores de la FECAM.

Artículo 22.- Ascensos.

1. Queda excluido de la aplicación del presente artículo el último nivel del Grupo II. Debiéndose ejercer una nueva y específica relación contractual entre el/la trabajador/a y la FECAM, si se desea hacer efectivo un ascenso.

2. Se favorecerá el desarrollo profesional dentro de la empresa, evaluándose cada cinco años el desarrollo y progreso profesional de los/as trabajadores/as. Estos/as trabajadores/as, podrán optar según la valía demostrada a un aumento de o dentro de su categoría profesional según el caso.

3. En la designación de los cargos de responsabilidad se tendrán en cuenta la valía y profesionalidad demostrada por los/as trabajadores/as de la empresa como prioridad ante la incorporación de personal externo.

4. El/la trabajador/a que obtuviera titulación académica diferente a la que tenía en el momento de su contratación, y que le encuadrara en un nivel supe-

rior al que estuviere adscrito/a, podrá solicitar el cambio de categoría previa aportación de la titulación oficial que así lo acredite. El ascenso estaría pues sujeto a las necesidades del servicio y a la asunción de las nuevas responsabilidades.

5. No obstante los puntos anteriores del presente artículo, en aquello que no se refleje en el mismo se estará a lo que disponga el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Salarios.

1. Cada trabajador/a recibirá 14 mensualidades, siendo 12 en concepto de salario y las otras 2 en concepto de pagas extraordinarias, tal y como se refleja en el artículo 28 del presente convenio.

2. Durante el año 2010 se aplicará la tabla salarial recogida en el anexo II. Para cada uno de los años posteriores se actualizarán las tablas salariales en reunión de la Comisión Mixta, conforme a los siguientes criterios:

- Garantizar la “no pérdida” del poder adquisitivo del personal. No pudiendo por tanto establecerse cuantías salariales inferiores a la tabla salarial que se revise en dicha reunión de la Comisión Mixta.

- Sostenimiento del margen económico de la FECAM, con respecto a sus fondos consolidados.

3. Complemento de responsabilidad. Estos complementos se fijan para retribuir las características del desempeño de determinadas funciones diferenciadas de responsabilidad, que requieren un tratamiento retributivo diferenciado como complemento a las retribuciones propias de su puesto o categoría, y ello mientras exista un desempeño efectivo, dada su naturaleza temporal.

4. El importe máximo del complemento al que se refiere el punto anterior, vendrá indicado en el anexo II del presente Convenio.

5. No se podrán realizar pagos a personal con cargo al presupuesto propio de la FECAM (Capítulo 1) que no estén recogidos en el articulado del presente Convenio.

Artículo 24.- Incapacidad temporal.

1. En caso de baja por enfermedad o accidente laboral, ambos de carácter transitorio, la empresa abonará a el/la trabajador/a la diferencia resultante entre lo que abone la Seguridad Social y el 100% de todos los conceptos del salario que el/la trabajador/a hubiera percibido en el mes anterior a su situación de baja.

2. La duración máxima de esta prestación será de doce meses.

Artículo 25.- Antigüedad.

1. Se establecen como aumentos por años de servicios, trienios consistentes en el 10 por ciento del salario del Convenio de cada trabajador/a hasta un tope del 30%.

2. Los trienios se percibirán a partir del día 1 de enero de aquel año en que se cumpla el período trienal.

3. No obstante el punto anterior, aquellos/as trabajadores/as que en el momento de la firma del presente convenio no estuvieran percibiendo el porcentaje de su trienio reconocido en el primer mes del año en el que se le cumpla, se le abonará en la siguiente mensualidad como pago único los atrasos devengados y no satisfechos. Se tomará como fecha de referencia para este cálculo la del primer contrato suscrito entre ellos/as y la FECAM. Manteniendo esta situación hasta el siguiente trienio, momento en el que se les aplicaría el punto 2, del presente artículo.

Artículo 26.- Jubilaciones.

1. Jubilaciones Anticipadas. Los/as trabajadores/as, cuando reúnan los requisitos exigidos por el Régimen General de la Seguridad Social, podrán solicitar, al órgano competente del I.N.S.S., la jubilación voluntaria incentivada, y en el caso de ser declarada tendrá derecho a percibir de la FECAM, una indemnización en las cuantías de las mensualidades que seguidamente se indican:

1 año antes de la jubilación forzosa 4 mensualidades íntegras.

2 años antes de la jubilación forzosa 5 mensualidades íntegras.

3 años antes de la jubilación forzosa 6 mensualidades íntegras.

4 años antes de la jubilación forzosa 7 mensualidades íntegras.

5 años antes de la jubilación forzosa 8 mensualidades íntegras.

Podrán jubilarse a los 64 años, en aplicación del Decreto 1194/1985 sobre jubilación especial. Los contratos que se celebren para sustituir a los/as trabajadores/as que se jubilen, podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigente, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores; dichos contratos tendrán una duración mínima de un año.

2. Jubilaciones Forzosas. A los 65 años de edad la jubilación será forzosa siempre que el/la trabajador/a sea beneficiario/a de la correspondiente pensión con-

tributiva de jubilación del sistema de Seguridad Social.

Artículo 27.- Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la FECAM no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomiendas inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La FECAM deberá comunicar esta situación a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de el/la trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del propio nivel por un período superior a 6 meses durante un año o a 8 meses durante dos años, el/la trabajador/a podrá reclamar el ascenso.

Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la FECAM, y previo informe de la Comisión Mixta o, en su caso, de los/as Delegados/as de Personal, el/la trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos inferiores de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los presupuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

Artículo 28.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen como gratificaciones extraordinarias, las de verano y navidad. Por importe de una mensualidad completa más antigüedad, que se abonará con las mensualidades de junio y diciembre de cada año, respectivamente.

El devengo de ambas será semestral, siendo de la siguiente forma:

- La de junio será del 1 de enero hasta el 30 de junio del año al que corresponda.

- La de diciembre será del 1 de julio hasta el 31 de diciembre del año al que corresponda.

Artículo 29.- Pagos de salarios por cuenta corriente.

1. La empresa abonará a el/la trabajador/a, su salario mediante transferencia a la cuenta que aquél/lla designe y que podrá variar mediante solicitud por escrito.

2. La transferencia de los salarios se deberá ejecutar entre los seis últimos días de cada mes.

3. Primará ante cualquier otro gasto, sea de la naturaleza que sea, el abono de los salarios del personal.

4. El/la trabajador/a y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 30.- Horas extraordinarias.

1. Se refiere a los períodos en que se le encomienda por necesidades del servicio a los/as trabajadores/as funciones laborales más allá del horario laboral, y por orden directa de su responsable directo.

El porcentaje de incremento sobre el importe de la hora ordinaria, en el momento de la firma del presente convenio se fija en un 50%. Para realizar el cálculo de la hora ordinaria, se dividirá el monto del salario base para el grupo/nivel al que esté adscrito entre 145.

Cada mes, con la antelación que objetivamente se pueda ejercer, por los canales que a tal efecto sean establecidos por la FECAM, los cargos de responsabilidad al que esté adscrito el/la trabajador/a que se vea afectado por este artículo comunicará a la persona que ostente la autoridad (directa o delegada) en materia de personal en cada centro de trabajo los/as trabajadores/as que deben percibir algún importe en este concepto, indicando las fechas y horas en que se ejerció dicho trabajo.

2. Límites. En ningún caso, el cómputo de horas extra podrá exceder de 80 horas anuales (artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores).

3. Las horas extras realizadas podrán ser compensadas a razón de un incremento de la hora a compensar cuyo porcentaje se reflejará en el anexo II del presente Convenio.

4. Excepciones. No se entenderán como horas extra el tiempo invertido en desplazamientos.

Artículo 31.- Dietas y desplazamientos.

Cuando los/as trabajadores/as deban realizar desplazamientos fuera del municipio de su centro de trabajo para el desarrollo de su actividad laboral, se les abonarán los importes concernientes a dietas y/o desplazamiento atendiendo a los siguientes criterios:

1. Cuantías. Se atenderá a lo establecido en el anexo II del presente convenio, y a las sucesivas revisiones a las que puedan verse afectadas dichas cuantías en la primera reunión celebrada cada año por la Comisión Mixta. Se harán dos distinciones:

a) Media dieta.

b) Dieta completa.

2. Conceptos a tener en cuenta. Se entenderá como horario del desplazamiento, ya sea de salida o de regreso, el inicialmente previsto para el medio de locomoción elegido para el desplazamiento.

3. Manutención, duración del viaje un día. Habrá de tener en cuenta los días y horarios de salida y de llegada aplicando las siguientes normas:

a) Hora de salida anterior a las 15,00. Media dieta, siempre que no sea necesario pernoctar. Dieta completa, siempre que requiera pernoctar esa noche.

b) Hora de salida posterior a las 15,00 pero con regreso en el mismo día. Media dieta.

4. Manutención, duración del viaje varios días. Habrá de tener en cuenta los días y horarios de salida y de llegada aplicando las siguientes normas:

a) Día de salida. Dieta completa, con hora de salida anterior a las 15,00. Media dieta, siempre que la hora de salida fuera posterior a las 15,00.

b) Días intermedios. Dieta completa.

c) Día de retorno. Media dieta, para horario de regreso anterior a las 21,00. Dieta completa para horario de regreso posterior a las 21,00.

5. Alojamiento. Se adjuntará siempre factura del hotel o bien de la agencia de viajes. El coste del hotel no podrá superar el máximo reflejado en el anexo II del presente convenio, y a las sucesivas revisiones a las que puedan verse afectadas dichas cuantías

en la primera reunión celebrada cada año por la Comisión Mixta. Ese importe máximo comprenderá los gastos de alojamiento y desayuno.

Cuando el alojamiento se tenga que efectuar en otros países se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de Indemnizaciones por Razón del Servicio.

6. Locomoción. Se indicará el importe correspondiente por gastos de transporte. Se adjuntarán siempre los billetes de avión, guagua, barco, taxi, etc. O en su defecto, la factura concerniente de la agencia de viajes. Cuando se produzca el uso de vehículo particular para desarrollar acciones propias de la institución, en horario laboral, los trabajadores/as tendrán una indemnización por razón de servicio. La cuantía de dicha indemnización se reflejará en el anexo II del presente convenio, y será susceptible de revisión en la primera reunión de la Comisión Mixta en el inicio de cada año.

Artículo 32.- Formación. Cada año la FECAM elaborará planes de formación interna donde se busque la especialización de su personal dirigida a retribuir el incremento de la productividad.

Acogerse a estos cursos lo podrán hacer aquellos/as trabajadores/as que lo consideren, por los canales que la FECAM establezca a tal efecto y precisará de la autorización tanto de su jefatura como de quien ostente la responsabilidad en materia de personal (directa o delegada) en su centro de trabajo.

Artículo 33.- Préstamo Personal.

El/la trabajador/a podrá solicitar a la empresa un préstamo personal de una cuantía no superior a tres mil (3.000,00) euros a devolver en un plazo máximo de nueve (9) meses.

1. Este préstamo estará exento del cobro de cualquier tipo de interés por parte de la empresa prestataria.

2. El trabajador que haya solicitado este préstamo personal no podrá volver a realizar su solicitud hasta que no haya transcurrido un plazo mínimo de 1 año de la devolución total del mismo.

3. La FECAM habilitará un fondo destinado al cumplimiento de este artículo, el cual se realimentará por las cantidades devueltas por los/as trabajadores/as. Se establecerá en caso de llegar al límite del mismo un turno rotatorio entre los solicitantes.

Artículo 34.- Ayudas hipotecarias y/o prestatarias.

En aquellos convenios que celebre la empresa con entidades bancarias o cajas de ahorros se favorecerá la concertación de ayudas financieras que permita a los trabajadores de la empresa que

lo soliciten mejorar sus condiciones hipotecarias o prestatarias.

CAPÍTULO IV

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Artículo 35.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

1. En todo lo que no se recoja en este artículo los/as trabajadores/as de la FECAM tendrán derecho a los permisos recogidos en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2. Tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. En el supuesto de parto, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

4. En los supuestos de adopción y acogimiento, en caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

5. El/la trabajador/a que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

6. Los/as trabajadores/as que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el/la hijo/a con

discapacidad reciba atención, con los horarios de los puestos de trabajo.

7. Excepcionalmente, la persona que ostente la autoridad en materia de personal (directa o delegada) de cada centro de trabajo, podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

8. Cada trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo. En el caso de trabajador varón, podrá acogerse a este punto para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho inscrita en registro oficial.

9. La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo. En el caso de trabajador varón, podrá acogerse a este punto para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho inscrita en registro oficial.

10. Cada trabajador/a que tenga hijos/as con discapacidad tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

11. Los/as trabajadores/as que tengan hijos en edad escolar, o inscrito en guarderías, llegadas épocas de vacaciones tendrán preferencia si llegado el caso debiera establecerse turnos para el disfrute de vacaciones en este período. Donde siempre se habrá de garantizar el correcto funcionamiento de los servicios federativos, por lo cual está supeditada la concesión del permiso a las necesidades de servicio.

12. Nacimiento de hijos/as prematuros/as o que deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer en hospitalización a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones.

13. Lactancia. La trabajadora, por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir

en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Así mismo, en este caso la trabajadora podrá acumular el tiempo de lactancia a lo largo de cinco semanas y acumularlo a la baja por maternidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

14. Maternidad o Paternidad. El/la trabajador/a, tras el nacimiento, podrá disponer la baja por paternidad/maternidad que para su caso recoja en el momento del parto la legislación Española.

Artículo 36.- Trabajadoras víctimas de violencia de género.

En los casos en los que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse de sus puestos de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas. La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia y reducción o reordenación del tiempo de trabajo se realizará con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Los/as trabajador/as víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

Se establece un protocolo de actuación para casos de acoso laboral, ya sea por razón de sexo o moral. Dicho protocolo aparece en el anexo III del presente convenio.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37.- Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la FECAM, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de su personal y miembros federativos.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del/la trabajador/a, podrán ser sancionadas por los órganos directivos de la FECAM de acuerdo con la graduación que se establecen en las presentes normas.

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

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la FECAM al trabajador y a el/la Delegado/a de Personal de la provincia que corresponda.

Artículo 38.- Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, una vez descontados los tiempos de cortesía, hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) 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.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, una vez descontados los tiempos de cortesía, hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el apartado tercero.

e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la FECAM 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.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la FECAM para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los el trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la FECAM.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la FECAM.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, una vez descontados los tiem-

pos de cortesía, en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la FECAM, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la FECAM.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la FECAM.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuta negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la FECAM.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas del abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, la ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas o las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 39.- Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes o despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 40.- Justificación de ausencias.

1. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia de personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato a la persona responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal. La justificación también será preceptiva para el caso de acompañamiento de hijos/as a consulta médica.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad discrecional de los/as titulares de las unidades administrativas de exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna, a partir del tercer día de inasistencia será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda, según el Régimen General de la Seguridad Social.

2. Todo el personal acogido al presente convenio tendrá derecho desde la fecha de inicio de la situación de I.T a que la empresa le complemente la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100% de sus haberes por todos los conceptos.

3. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas darán lugar a una deducción proporcional de haberes.

Disposiciones adicional única. Cargos de confianza. El personal de la FECAM que sea propuesto para acceder a cargos de confianza y/o responsabilidad será designado por los órganos establecidos en los Estatutos de la FECAM que ostenten tal competencia.

Disposición transitoria. En el plazo máximo de un mes, tras la firma del presente convenio, habrá de reunirse la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio para re-

distribuir las categorías laborales del personal conforme a las recogidas en el anexo I del Convenio. A lo largo de ese período, habrá de publicarse el texto firmado en el Boletín Oficial de Canarias.

Disposición final primera. Legislación aplicable. En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vinculante.

ANEXO I

TABLA DE CATEGORÍAS

GRUPO-NIVEL	DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL
GRUPO I.	Cuerpo Técnico.	
Nivel 1.	Licenciado/a o superior.	6 ó 7
Nivel 2.	Diplomado/a.	6
Nivel 3.	Personal Técnico de grado superior.	5
Nivel 4.	Personal Técnico de grado medio.	5
GRUPO II.	Cuerpo Administrativo.	
Nivel 1.	Personal Técnico de grado medio.	4
Nivel 2.	Personal Técnico de grado básico.	3
Nivel 3.	Personal Subalterno/a.	1 ó 2

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2010

A los importes referidos en euros habrá que aplicarle los descuentos correspondientes a cada caso.

En concepto de salario:

GRUPO	SALARIO BASE BRUTO (14 mensualidades)
LINCENCIADOS	2.279,68 €
DIPLOMADOS	1.979,68 €
OFICIALES 1ª	1.679,68 €
AUXILIARES	1.379,68 €
PERSONAL SUBALTERNO/A	1.079,68 €

En otros conceptos:

CONCEPTO	IMPORTE
Bolsa de vacaciones	400,00 €
Dieta completa	84,00 €
Importe máximo hotel/noche	100,00 €
Kilometraje (€/Km)	0,20 €
Media dieta	42,00 €
Hora extra de día laborable FECAM	50% 1 h = 1h 30'
Hora extra día no laborable FECAM	75% 1 h = 1h 45'

ANEXO III

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL Y/O VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL.

I.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho la FECAM y la Representación Legal de sus Trabajadores y Trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno.

A pesar de que los fenómenos de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo o moral (mobbing) no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no sólo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Si bien pueda existir una sensibilidad acerca de estos asuntos, pudiera resultar insuficiente al no regularse de manera específica los distintos aspectos a tener en cuenta en estos casos.

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores/as, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos/as los/as trabajadores/as a ser tratados/as con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

- La FECAM rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la víctima o el/la acosador/a.

- La FECAM rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de violencia psicológica o física en el ambiente laboral y declara, expresamente, que la considera inaceptable e intolerable, sin atender a quien sea la víctima o la persona que ejerce dicha violencia.

- Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.

- Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de este protocolo.

Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

II.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

1) 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. (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo por aplicación directa si no estuviera definido en el ordenamiento laboral español).

1.1) Tipos de Acoso Sexual.

a.- Chantaje sexual: se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional, el salario, etc.

b.- Acoso Sexual Ambiental: su característica principal es que las personas que actúan como sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan con acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de el/la trabajador/a.

- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.

- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

- Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las

mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.

- Toda agresión sexual así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación de el/la trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se de tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

2) ACOSO MORAL O MOBBING. Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece síntomas psicossomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

3) 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.

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.

- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros/as.

- Prohibir a los/as compañeros/as que hablen a una persona determinada.

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.

- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.

- Cuestionar las decisiones de una persona.

- No asignar tareas a una persona.

- Asignar tareas sin sentido.

- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.

- Asignar tareas degradantes.

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

- Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.

- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.

- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.

- No dirigir la palabra a una persona.

- Tratar a una persona como si no existiera.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.

- Terror telefónico.

- Hacer parecer estúpida a una persona.

- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.

- Mofarse de las discapacidades de una persona.

- Imitar los gestos, voces ... de una persona.

- Mofarse de la vida privada de una persona.

VIOLENCIA FÍSICA

- Ofertas sexuales, violencia sexual.

- Amenazas de violencia física.

- Uso de violencia menor.

- Maltrato físico.

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.

- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.

- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

AGRESIONES VERBALES

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

RUMORES

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.

Nota: resulta necesario poner de manifiesto que las acciones hostiles de las que se habla, se producen usualmente en algunas organizaciones de trabajo, si bien no suelen responder a las especificaciones (acciones sistemáticas, frecuencia y duración determinada, focalización sobre una persona, ...) que las encajarían dentro de la conceptualización de mobbing.

Los elementos necesarios del acoso moral son, pues, los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por una persona superior o un/a compañero/a o grupo de compañeros/as (acoso vertical u horizontal). Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre “mobbing” y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un período de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no estaríamos ante una situación de “mobbing”.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizadas diversas sentencias que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social: p.ej. impedir las relaciones personales con otros/as compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.

- Apartamiento de el/la trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad: p.ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.

- Medidas de ataque a la víctima: p.ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros/as compañeros/as, difundiendo rumores infundados sobre el/la trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.

- Agresiones físicas o verbales: p.ej. imitar a el/la trabajador/a, burlarse de él o ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

En definitiva, un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la empresa.

3) VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL. Se entiende por violencia psicológica laboral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece síntomas psicósomáticos y estados de ansiedad y depresión, aun cuando no se persiga el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

III.- OBJETIVO

La Dirección de la Empresa, en colaboración con la Representación Legal de los/as Trabajadores/as y a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso y violencia psicológica, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer en la FECAM un procedimiento de actuación para el caso de que algún/a trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso laboral y/o violencia psicológica, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y/o violencia psicológica y se adopten las medidas pertinentes, según los casos.

En consecuencia se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de la FECAM.

IV.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en las instalaciones de la FECAM, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, incluyendo personal becario, personal de ETT's, empresas consultoras, etc., tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso sexual o moral y/o son objeto de violencia psicológica laboral.

V.- PLAN DE ACCIÓN

1.1) Primera fase. Aprobación/Divulgación. Designación de el/la Mediador/a y constitución de la comisión anti-acoso.

El/la mediador/a será designado de forma consensuada entre la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as. Preferentemente, debería contar con formación psicológica y/o social y una reconocida trayectoria.

Será la persona a la que deben dirigirse los trabajadores y las trabajadoras para informar de una situación de posible acoso laboral. Esta comunicación deberá realizarse por escrito, utilizando cualquiera de los medios disponibles (correo postal, electrónico, etc.)

El/la mediador/a deberá actuar con total independencia y contará con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

La comisión anti-acoso estará formada, además de por el/la mediador/a, por dos representantes de la empresa y los dos representantes de los/as trabajadores/as. Cualquiera de los miembros podrá delegar su participación.

1.2) Segunda fase. Implantación.

Desde la dirección de la FECAM se remitirá una comunicación personalizada a cada trabajador o trabajadora informándoles de la implantación del protocolo y animándolos a utilizarlo si tienen conocimiento o se sienten víctimas de situaciones de esta naturaleza.

Del mismo modo, se remitirá un comunicado a los/as responsables de sedes recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

Funciones de el/la Mediador/a.

- Recibir las denuncias de posible acoso laboral.

- Atender a el/la trabajador/a que solicita ayuda a la mayor brevedad.

- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.

- Recomendar la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.

- Informar a la Comisión anti-acoso, a la mayor brevedad.

Funciones de la Comisión Anti-Acoso.

- Proponer, previo informe de el/la mediador/a, el asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a la comisión.

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

- Elaborar, a la vista de la información facilitada por el/la mediador/a, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.

- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.

- Cualesquier otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

- La comisión anti-acoso se reunirá, de forma ordinaria, una vez al año y de forma extraordinaria cada vez que sea preciso emitir un informe de conclusiones.

1.3) Tercera fase. Evaluación y valoración.

Al año de la implantación del protocolo se realizará una evaluación de su funcionamiento y la comisión anti-acoso elaborará un informe de valoración, que podrá ser consensuado, o de parte, y en el que se podrán realizar propuestas de mejora.

VI.- MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de acoso laboral debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales [artº. 4.e) y 17 del Estatuto de los Trabajadores]. Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los/as trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

- Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

- Por ello y tan pronto como detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso por parte de empleados/as bajo su mando hacia otros/as empleados/as de la Empresa, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral y/o violencia psicológica laboral.

VII.- PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y/O VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo.
- Finalización o resolución.

FASE DE INICIACIÓN. Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o moral) o que es blanco de violencia psicológica laboral, lo pondrá en conocimiento de el/la Mediador/a designado al efecto, utilizando cualquier medio escrito disponible.

También podrán denunciar casos de presunto acoso, los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, así como cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma de el/la trabajador/a que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso o violencia psicológica.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso o la violencia psicológica.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no

se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso y/o violencia psicológica.

Una vez que la denuncia se encuentre en poder de el/la mediador/a, éste mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 5 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista, el mediador solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, de el/la trabajador/a, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa y compartirla con la comisión anti-acoso.

A partir de ese momento, en todo el procedimiento tramitado ante la comisión anti-acoso, se omitirá el nombre de la presunta víctima, de el/la presunto/a o presuntos/as acosador/a/es/as así como el de los/as testigos, sustituyendo éstos por códigos alfanuméricos.

FASE DE DESARROLLO. A partir de la primera entrevista, con la presunta víctima, mantenida por el/la mediador/a, éste podría precisar conocer las características organizacionales del centro de trabajo o aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con los demás trabajadores/as del centro de trabajo.
- Entrevista con los/as superiores jerárquicos/as.
- Entrevista con el/la presunto/a/s acosador/a/es/as.
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, sanitarios, etc.).

- Etc.

FASE DE FINALIZACIÓN O RESOLUCIÓN. A partir del análisis de la información obtenida, se podrán dar las siguientes situaciones:

1.- Que existan indicios racionales de una posible situación de acoso y/o violencia psicológica, o que, no existiendo indicios de acoso ni de violencia psicológica, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

- Se instará la adopción de medidas cautelares, en caso necesario.



- Se convocará, de forma urgente, a la comisión anti-acoso, que se reunirá dentro de las 72 horas siguientes, a fin de valorar el informe de conclusiones y emitir la correspondiente propuesta de sanción/resolución.

2.- Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso ni de violencia psicológica, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

- Se convocará a la comisión anti-acoso, para la valoración del informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo.

- Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar a el/la denunciado/a, o a la empresa, la comisión anti-acoso podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En todo caso, se procurará que la duración de todo el proceso no exceda de 60 días naturales.

VIII.- SEGUIMIENTO

El/la mediador/a deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en los mismos, supervisar la evolución de el/la trabajador/a afectado/a, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

IX.- DISPOSICIÓN FINAL

Si cualquier norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Firman en, a de de 20.....

Fdo:

Fdo:

POR LA EMPRESA

POR LOS/AS TRABAJADORES/AS

**SUB-ANEXO I**

Por una parte Don/Doña _____, mayor de edad, con DNI nº _____, y domicilio en _____ (en adelante EL TRABAJADOR), y por otra Don/Doña _____, con DNI nº _____, (en adelante EL MEDIADOR) en su calidad de mediador, designado mediante consenso entre La FECAM y los representantes de sus trabajadores, de acuerdo con el procedimiento establecido en el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL Y/O VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL

ACUERDAN

Que según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de protección de datos de carácter personal, y de conformidad con el Protocolo descrito anteriormente,

EL TRABAJADOR:

Consiente

No Consiente

Para que EL MEDIADOR haga llegar una copia del informe resultante de su actuación en el caso presentado por EL TRABAJADOR a la Comisión Anti-Acoso establecido en el Protocolo para la Prevención y Procedimiento de Actuación en los casos de denuncia por Acoso Laboral.

EL/LA MEDIADOR/A garantiza que en la utilización de los datos facilitados por EL/LA TRABAJADOR/A respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

En _____, a ____ de _____ de 20__

Fdo: _____
EL/LA MEDIADOR/A

Fdo: _____
EL/LA TRABAJADOR/A