

Extracto del artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Toda persona tiene derecho a recibir un trato digno. En virtud de este derecho, los firmantes del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Ciudad Autónoma de Melilla, asumen que las actitudes de acoso psicológico en todas sus formas suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que no se permitirá ni tolerará esta conducta.

Por tanto, a través de las Organizaciones Sindicales firmantes y de la Representación Empresarial del sector, instamos a las administraciones con capacidad normativa a que lleven a cabo las modificaciones oportunas para que el acoso laboral demostrado sea tipificado como delito y que sea contemplada en el Estatuto de los trabajadores.

Las partes acuerdan comprometerse a erradicar aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral hacia los trabajadores, comprometiéndose a prevenirlo y caso de que aparezca, investigarlo y erradicarlo.

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral digno y saludable, en el que resulte inaceptable e indeseable prácticas que supongan un atentado a la dignidad de las personas, y, en concreto los directivos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso moral en las unidades que están bajo su responsabilidad.

Las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Ciudad Autónoma de Melilla, se comprometen a dar la mayor difusión posible a los trabajadores del sector de este acuerdo.

Art. 48 - REGIMEN SOBRE EL ACOSO SEXUAL.

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de Noviembre de 1.991, número 92/131 C.E.E., las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción,

desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Dada la naturaleza del tema, si existiera un proceso de investigación y sancionador, sólo deben estar implicadas las personas realmente necesarias, de cara a la especialmente a la protección de la víctima.

Las trabajadoras y trabajadores afectados por esta situación, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo o de turno en la empresa siempre que lo soliciten.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Art. 49 - CLAUSULA DE NO APLICACIÓN. Se podrá establecer de forma excepcional la no aplicación del incremento pactado o establecer una cuantía inferior, así como la recuperación de las cuantías dejadas de pagar por parte de alguna empresa de las afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio, con la forma y condiciones que se estipulan en los siguientes apartados:

1- La petición de no aplicación del régimen salarial, se realizará a la Comisión Paritaria del presente Convenio en el plazo inmediato de un mes desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial, dando conocimiento simultáneo a los representantes de los trabajadores.

2- La Comisión Paritaria podrá hacer una propuesta distinta a la petición realizada. Este acuerdo se tomará por mayoría en la Comisión Paritaria, se podrá, por acuerdo de todas las partes trasladar la petición a la Comisión Paritaria Estatal o por el contrario se entenderá que la propuesta queda rechazada. En este caso será de aplicación íntegramente el régimen salarial pactado.

3- Si durante la vigencia del presente Convenio, la empresa supera la situación económica, demostrándose objetiva y fehacientemente la objeción de beneficios ó superávit, la Comisión Paritaria hará una propuesta de abono de las cantidades dejadas de percibir desde ese mismo momento.

4- Condiciones previas para considerar la solicitud:

- La solicitud deberá ir acompañada de un informe que detalle el número de trabajadores afectados, las causas de separación y la duración de la misma. Se acompañará la documentación acreditativa y el informe de la representación de los trabajadores.