

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

33

Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Calvià 2000 SA y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07001432011991)

Antecedentes

1. El 8 de junio de 2018, la Comisión Negociadora de la empresa Calvià 2000 SA, acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 2 de julio de 2018, el señor Domingo Merino Juncadella, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Calvià 2000 SA, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 28 de noviembre de 2018

La Directora General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)



CONVENIO COLECTIVO DE CALVIA 2000 S.A. 2017 a 2020

CAPITULO I.- DISPOSICIONES NORMATIVAS GENERALES

Artículo 1.- COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

Las partes que forman la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo tienen la representación que determina el Art. 87.1 en relación con el artículo 88.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y que son los Representantes Legales de la Sociedad y el Comité de Empresa.

Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL

Las disposiciones del presente convenio tendrán imperatividad y eficacia general para la empresa y los trabajadores y trabajadoras vinculados/as a la misma que prestan sus servicios en las actividades que han sido objeto de negociación colectiva.

En el caso de que la empresa prestara una nueva actividad no asimilable a las negociadas en el presente convenio se pactará con antelación con el Comité de Empresa las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras adscritos a ella.

En el caso que no se llegue a ningún acuerdo se aplicará transitoriamente la jornada y la tabla salarial previa asimilación de categorías.

Artículo 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

El ámbito territorial será el de todos los centros de trabajo de la empresa, (oficinas, depuradoras y centros Barraques), independiente de su ubicación geográfica, cuyas actividades hayan sido negociadas en el presente Convenio.

Artículo 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL.

Las disposiciones de este Convenio Colectivo afectan a todos los trabajadores y trabajadoras que, a partir de la entrada vigor, presten sus servicios por cuenta de la empresa, sin más excepciones que las derivadas del artículo primero y segundo del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación, y sin perjuicio de aquellos artículos del Convenio en los cuales se excluya su aplicación a los trabajadores y trabajadoras que ostenten una determinada categoría.

Las actividades negociadas son las que a continuación se relacionan:

Área de Mantenimiento Medioambiental.

Área del Ciclo Integral del Agua.

Administración.

Artículo 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL.

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 independientemente de su firma por las partes y de la fecha de su publicación en el BOIB. El Convenio finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2020

Artículo 6.- DENUNCIA Y REVISIÓN

Finalizado el período de vigencia general, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, de acuerdo a lo establecido en la legislación, salvo que se produzca denuncia formal por cualquiera de las partes afectadas. La denuncia en su caso deberá producirse dentro del tercer mes anterior a la fecha de finalización del convenio.

A efectos de lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los trabajadores, se acuerda ampliar la vigencia del Convenio hasta la fecha en que se negocie un nuevo Convenio, de manera que no sea de aplicación el efecto de pérdida de vigencia del Convenio Colectivo denunciado.

Artículo 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD E INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible. A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente referidas a un período anual.

En el caso de que la Jurisdicción competente en el uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del artículo 90 del ET modificara cualquiera de los artículos incluidos en el presente convenio, se reconsiderará su contenido en su totalidad. De darse esta circunstancia la Comisión negociadora deberá reunirse para solventar el problema planteado.





Artículo 8.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones y demás condiciones laborales pactadas en este Convenio, compensan y absorben íntegramente todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que sea la naturaleza de las mismas. Asimismo las condiciones laborales pactadas en este Convenio quedarán compensadas y absorbidas por los aumentos y mejoras que existan o que puedan establecerse mediante los Convenios que sean de aplicación a la empresa, en especial el Convenio General del Sector de Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y el Convenio Colectivo Estatal de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua para el área de mantenimiento medioambiental y para el área del ciclo del agua respectivamente

Artículo 9.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO, INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Composición

Se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por seis miembros: tres en representación de la Empresa y tres en representación del Comité de Empresa, pudiéndose efectuar sustituciones entre los componentes de ambas representaciones, así como solicitar la asistencia de como máximo dos asesores por cada una de las partes, que tendrán voz, pero no voto. La comisión se entenderá válidamente formada siempre que asistan como mínimo dos personas en representación de cada parte.

Sus resoluciones se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y cuando se trate de interpretar este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Funciones

Interpretar las normas establecidas en el Convenio.

Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Mediar y conciliar, a instancias de cualquiera de las partes, en cuantas cuestiones de carácter individual o colectivo puedan suscitarse, como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Todas aquellas que legal o reglamentariamente se les atribuyan

Interpretación

La interpretación del Convenio se efectuará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) El sentido propio de las palabras
- b) El contexto del Artículo y el Capítulo en el que la norma está incluida
- c) Los antecedentes de la negociación
- d) El espíritu y la finalidad de la norma que se interpreta recogida en las actas de la comisión negociadora del presente convenio

Procedimientos

Cualquier discrepancia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de las normas del Convenio, ya sea de carácter individual o colectivo, deberá someterse, con carácter previo a cualquier otra instancia, incluida la Jurisdiccional, a la Comisión Paritaria.

En la adopción de los acuerdos deberán prevalecer los principios de equidad y buena fe. Los acuerdos colectivos serán publicados dentro de la semana siguiente de su adopción en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo.

La convocatoria de las reuniones de la Comisión Paritaria se realizará por escrito, a propuesta de cualquiera de las partes indicando el orden del día y el carácter ordinario o extraordinario de la misma.

Se clasifican como reuniones ordinarias aquellas que se convoquen para resolver los asuntos normalizados en este Convenio. Las citadas reuniones se convocarán siempre y cuando existan asuntos a tratar y deberán ser celebradas como máximo en un plazo de dos semanas.

Se clasifican como reuniones extraordinarias aquellas que se convoquen para aquellos asuntos que deban resolverse de forma urgente. Las reuniones extraordinarias deberán ser celebradas como máximo dentro de los 7 días naturales siguientes a la fecha de la convocatoria, indicando el o los asuntos y fundamentando la urgencia del tema a tratar.

En el supuesto de que no exista acuerdo en la interpretación, aplicación o ejecución de lo establecido en el presente convenio, ambas partes se





comprometen, como paso previo y preceptivo a cualquier actuación jurisdiccional, a solicitar por mutuo acuerdo entre las partes la mediación o arbitraje del TAMIB.

Artículo 9 Bis. - INAPLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO Y OTROS PROCEDIMIENTOS

En aplicación del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en el supuesto que el periodo de negociaciones acabe sin acuerdo, se aplicará el procedimiento siguiente:

Cualquiera de las partes (empresario y/o trabajadores y trabajadoras) podrán someter la discrepancia surgida a la Comisión Paritaria del Convenio, que tendrá que pronunciarse en un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fue planteada. En el caso que en el seno de la Comisión Paritaria se llegue a un acuerdo de inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo, el resultado será comunicado a la autoridad laboral a los efectos del depósito.

Cuando se hubiese solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiese conseguido llegar a un acuerdo, las partes tendrán que someter la discrepancia surgida, frente al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB), sometiéndose al procedimiento de la mediación del mismo. En el supuesto que en el proceso de mediación frente al TAMIB, no se llegase a un acuerdo sobre la inaplicación del Convenio, se tendrá que someterse la inaplicación a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de les Illes Balears (CCCCIB), decreto 51/2013 del 29 de noviembre, publicado en el BOIB del 30-11-2013, quedando las partes sometidas al procedimiento y a la resolución de la misma (incluido el arbitraje de esta) en los plazos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a lo que se refieren los párrafos anteriores que hayan finalizado con la inaplicación de las condiciones de trabajo habrá de ser comunicado a la autoridad laboral a los efectos de depósito.

Artículo 10.- DERECHOS Y DEBERES GENERALES

El personal afectado por este Convenio y en todo lo no regulado por el mismo, tendrá los derechos y deberes establecidos en la Legislación vigente.

Artículo 11.- DERECHO DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL

La contratación laboral será siempre por escrito. El/la trabajador/a y sus representantes tendrán los derechos y obligaciones contemplados en el estatuto de trabajadores, y que a efectos simplemente enunciativos y no exhaustivos se resume en:

El/la trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores y trabajadoras en el momento de la firma del contrato.

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras una copia básica de todos los contratos, así como las notificaciones de prórrogas y denuncias, a excepción de los contratos de alta dirección.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras estarán obligados a guardar sigilo profesional en los términos establecidos en la Ley.

Artículo 12- PERIODO DE PRUEBA

Se podrá concertar un periodo de prueba por escrito y que se establecerá en cada contrato teniendo una duración máxima de:

- 6 meses para las categorías comprendidas en los Grupo I a II
- 3 meses para las categorías comprendidas en los Grupo III
- 2 meses para las categorías comprendidas en los Grupos VI a X

Durante el indicado periodo las partes contratantes podrán resolver de forma unilateral el contrato, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización de ningún tipo.

El periodo de prueba quedará interrumpido por las situaciones de Incapacidad Temporal, excepto las derivadas de maternidad o paternidad, adopción o acogimiento.

Mensualmente se informará al comité de empresa de las bajas por finalización del periodo de prueba y sus causas.

Artículo 13.- CESES

El/la trabajador/a que desee cesar deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa por escrito con un preaviso de al menos:

- 30 días para las categorías comprendidas entre los grupos I a III.



- 15 días para el resto de las categorías.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la Empresa a descontar de los salarios a liquidar por cese un día de salario por día de retraso.

La empresa comunicará la finalización del contrato al titular con los preavisos establecidos anteriormente para cada categoría y cada mes se remitirá al Comité de Empresa relación de las finalizaciones y ceses que se hayan producido. El incumplimiento del preaviso de finalización de contrato por parte de la empresa implicará una indemnización de un día de salario por día de retraso, todo ello sin perjuicio de los contratos que por su propia naturaleza no puedan ser preavisados.

Todos los contratos concertados a tiempo determinado se extinguirán a su término si no media acuerdo de prórroga de su duración.

Este artículo solo será aplicable a los trabajadores y trabajadoras fijos/as y fijos/as discontinuos/as y a los vinculados a la empresa con un contrato temporal superior a 6 meses.

Artículo 14.- TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD

Conforme a lo dispuesto en el art 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores/as vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores/as con discapacidad

La empresa podrá acogerse a las medidas alternativas contempladas en la legislación vigente. Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, la empresa deberá tener muy en cuenta las características del puesto de trabajo a cubrir, por lo que siempre que exista un mínimo de riesgo para la salud del discapacitado/a no podrá ser contratado/a.

CAPITULO II.- FIJACIÓN DE PLANTILLAS, ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y CREACIÓN DE EMPLEO

Artículo 15.- COMPROMISO DE MANTENIMIENTO MÍNIMO DE PLANTILLAS Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Este Convenio fija estas plantillas como mínimas en el total de contratos y meses fijos continuos durante la vigencia del Convenio Colectivo.

El mínimo de garantía pactado se mantendrá invariable para todos y cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo.

Toda variación que se produzca de cualquier tipo de contrato de naturaleza eventual o fija discontinua a un contrato de tipo fijo continuo no supondrá, en ningún caso, la obligatoriedad de cubrir las plazas y meses que queden vacantes en los contratos referidos, siempre y cuando quede cumplido el numero de meses establecido en el párrafo siguiente:

| | |
|---------------------------------------|------------------|
| Contrato Fijo Continuo: | |
| Total personas/año | 268 * 12 = 3.216 |
| Contrato Fijo Discontinuo | |
| Total personas/año (garantía 6 meses) | 25 * 6 = 150 |
| Total personas/año (garantía 4 meses) | 20 * 4 = 100 |

Total Contratos naturaleza fija: meses/año 3.466

Dichas plazas serán cubiertas según lo establecido el Reglamento para la Cobertura de Puestos de Trabajo cuando la legislación permita realizar dichas contrataciones.

CAPITULO III.- ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS DE GESTIÓN

Artículo 16.- POTESTAD ORGANIZATIVA

La organización del trabajo y los sistemas y métodos de gestión son facultad de la Dirección de la Empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en la Ley y las normas pactadas en este convenio.

El/la trabajador/a está obligado a cumplir las instrucciones de la Dirección cuando éstas sean dadas en el ejercicio regular de sus funciones directivas, debiendo ejecutar cuantas tareas, operaciones o actividades se le indique, siempre que éstas estén comprendidas dentro de las funciones de su categoría profesional, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 44 y 45, y que no vaya en contra de la debida dignidad





del/la trabajador/a.

Artículo 17.- COMISIÓN DE ANÁLISIS DE LOS SERVICIOS

Para garantizar la participación de los trabajadores y trabajadoras en los métodos de gestión, este Convenio establece la creación de una Comisión de Análisis de los Servicios cuya composición y competencias se detallan a continuación.

Composición

La comisión de Análisis de los Servicios estará formada por 3 miembros en representación de la Dirección de la Empresa y 3 miembros en representación del Comité de Empresa, garantizando la presencia de los sindicatos de forma proporcional a la representación en el mismo. Las partes podrán estar asesoradas por técnicos en la materia con un máximo de un asesor por sindicato con representación en la comisión.

Competencias

La Comisión de Análisis de los Servicios tendrá las siguientes competencias:

- a).- Proponer métodos y procesos de todos y cada uno de los puestos de trabajo actuales o de nueva creación, para incrementar su rendimiento y calidad.
- b).- Conocer los tiempos efectivos de trabajo para su estudio y análisis.
- c).- Analizar los indicadores de gestión de la empresa y proponer actuaciones de mejora en base a los mismos.
- d).- Proponer cursos a desarrollar dentro del Plan de Formación Continua de la empresa.

La Comisión se reunirá con una periodicidad mensual siempre que existan temas a tratar propuestos por alguna de las partes que estén previamente establecidos en un orden del día que deberá remitirse a las partes con una semana de antelación.

Cualquier decisión sobre temas que sean competencia de la Comisión Paritaria o Comité de Salud Laboral, deberá adoptarse en el ámbito que le corresponda.

Artículo 18.- PLANES DE FORMACIÓN CONTINUA

Anualmente, la Dirección junto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras elaborarán el plan de formación, que deberá corresponderse con los objetivos fijados en el párrafo siguiente.

Los objetivos de los planes de formación serán los siguientes:

- Mejorar la Organización del trabajo
- Mejorar la cualificación de los/as trabajadores/as
- Mejorar métodos y tiempos de trabajo
- Mejorar el clima laboral
- Mejorar la calidad de los servicios de la empresa
- Cualesquiera otros que incidan en garantizar la competitividad de la empresa en el mercado.

La empresa asumirá la totalidad del coste de la formación que sea necesaria para el desarrollo del puesto de trabajo y que este incluida dentro del plan de formación de la empresa.

La formación obligatoria que deba recibir el/la trabajador/a fuera de horario laboral será compensada a razón 20 €/hora, independientemente de su categoría.

Todo ello sin perjuicio de los permisos de formación establecidos en el estatuto de los trabajadores.

CAPITULO IV.- ESTATUTO DE LOS FIJOS/AS DISCONTINUOS/AS

Artículo 19.- ÁMBITO PERSONAL

El contenido de este capítulo será de aplicación exclusiva a las personas que tengan consolidada la condición de fijos/as discontinuos/as.

Artículo 20.- GARANTÍA DE CONTRATACIÓN EN PERIODO DE TEMPORADA

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito personal de este capítulo, tienen una garantía mínima de contratación personal anual de



seis o cuatro meses en función de su contrato incluido el período vacacional y los periodos de permiso contemplados en este convenio. Tal garantía mínima será establecida en cada uno de sus contratos de trabajo.

Los periodos de contrato garantizados se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural. No obstante, por razones del servicio podrán ser interrumpidos durante su ejecución, sin necesidad de autorización administrativa, por una sola vez y por un máximo de quince días, sin perjuicio del mínimo de garantía pactado. En este caso la dirección tendrá que avisar al trabajador/a afectado con una antelación mínima de cinco días naturales.

Artículo 21.- LLAMAMIENTO AL TRABAJO PARA EL PERIODO DE TEMPORADA

La llamada a los/as fijos/as discontinuos/as para el cumplimiento de los contratos de temporada se realizará por categorías, función y puesto de trabajo según la programación anual de los servicios y por el orden en que estos puestos de trabajo tengan que ponerse en funcionamiento. En primer lugar, se realizará el llamamiento a los/as fijos/as discontinuos/as de seis meses por el orden establecido y después a los/as fijos/as discontinuos/as con garantía de contratación de cuatro meses.

La Dirección realizará el llamamiento por el orden establecido en el párrafo anterior, comunicando a los trabajadores y trabajadoras su fecha de incorporación con una antelación mínima de quince días a la fecha de incorporación. La fecha máxima de incorporación del personal fijo discontinuo será el 1 de junio.

La fecha de inicio del primer llamamiento de los trabajadores y trabajadoras fijos/as discontinuos/as vendrá determinada aproximadamente por el comienzo de la Semana Santa, o de la temporada estival pudiendo por razones organizativas, económicas, técnicas y/o de producción establecer los siguientes llamamientos de forma escalonada.

El llamamiento deberá realizarse, necesariamente, aunque el/la trabajador/a se encuentre en situación de I.T. o permiso por maternidad o paternidad en la fecha fijada para su incorporación, si bien la Dirección retrasará su incorporación hasta la última fecha de llamamiento, sin perjuicio de la garantía mínima pactada. Por ello el/la trabajador/a tiene la obligación de comunicar a la empresa la situación de IT incluso fuera de su periodo de actividad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento cuando no se produzca la contratación efectiva del/la trabajador/a en la fecha que se le ha indicado. Este supuesto no será de aplicación, en el caso de que el/la trabajador/a se encontrara en situación de I.T. o permiso por maternidad o paternidad en la fecha en que debiera incorporarse.

En este supuesto, el/la trabajador/a podrá reclamar por despido ante la jurisdicción competente.

El/la trabajador/a que no pudiera ser llamado en las fechas previstas en este artículo, por no tener actualizado su dirección y teléfono en su expediente laboral o, que tras ser llamado no se incorporara en la fecha indicada, causará baja voluntaria en la empresa a todos los efectos.

Se establecen las excepciones de encontrarse en situación de IT, permiso por maternidad o paternidad, siempre que el/la trabajador/a lo haya comunicado de forma que quede constancia de tal situación al Departamento de RRHH con una antelación razonable.

El orden para efectuar el llamamiento de temporada de los/as fijos/as discontinuos/as en este Artículo será el siguiente:

El 30 de noviembre de cada año se confeccionarán dos listas, una con los/as fijos/as discontinuos/as de seis meses y otra con los de cuatro meses ordenadas por días contratados durante el año inmediatamente anterior (del 30 de noviembre a 1 de diciembre del año anterior) de menor a mayor. La contratación se efectuará siguiendo primero la lista de los/as fijos/as discontinuos/as de seis meses y después la lista de los/as fijos/as discontinuos/as con garantía de contratación de cuatro meses.

El llamamiento se realizará en base a estas listas.

Artículo 22.- PREFERENCIA DE CONTRATACIÓN FUERA DEL PERIODO DE ACTIVIDAD

En los periodos de inactividad de los trabajadores y trabajadoras fijos/as discontinuos/as con garantía de contratación de seis meses, estos/as tendrán preferencia para cubrir las necesidades de contratación, cualquiera que sea la causa que las motive, sin otra limitación que la capacitación profesional necesaria para el desempeño de la vacante que se pretenda cubrir.

Una vez finalizada la lista de fijos/as discontinuos/as con garantía de seis meses de contratación para cubrir puestos de trabajo fuera de temporada se seguirá con la lista de los/as fijos/as discontinuos/as de cuatro meses con los mismos criterios fijados en el presente artículo.

Si durante el periodo de temporada de los trabajadores y trabajadoras fijos/as discontinuos/as, fueran suscritos contratos de naturaleza temporal, éstos no podrán tener una vigencia superior al 30 de noviembre, de tal forma que si con posterioridad a esta fecha, continuara





siendo necesario mantener dichos contratos, éstos deberán ser suscritos por los/as fijos/as discontinuos/as a medida que vayan finalizando su periodo de actividad, con la excepción de los contratos de interinidad y de relevo que seguirán su curso hasta la extinción de la causa que generó tal contratación.

Los contratos de los/as fijos/as discontinuos/as suscritos fuera del periodo de actividad de la temporada, serán computables a efectos de la garantía mínima individual pactada en este Capítulo.

El sistema de selección para la cobertura de los contratos previstos en este Artículo será el siguiente:

El 30 de noviembre de cada año se confeccionará una lista ordenada por días contratados durante el año inmediatamente anterior (del 30 de noviembre a 1 de diciembre del año anterior) de menor a mayor.

El llamamiento se realizará en base a esta lista.

Si la vacante que se pretende cubrir está incluida dentro del Área al que está adscrito el/la trabajador/a fijo/a discontinuo/a se contratará directamente al/a la trabajador/a según el orden de la lista anteriormente mencionada. Hasta que el/la trabajador/a no haya superado un mes de contratación, éste/a mantendrá su lugar en la lista.

Si el/la trabajador/ha llamado/a no pudiera incorporarse en la fecha que se le indica por estar en situación de I.T., o resultarle imposible la incorporación por causas de fuerza mayor, el/la trabajador/a mantendrá el orden de preferencia.

Si la incorporación del/la trabajador/a tuviera que realizarse de forma inmediata, se le llamará por teléfono en el transcurso de una jornada laboral, si no fuera posible la localización del/la trabajador/a, se llamará al/a la siguiente de la lista, poniéndolo en conocimiento del Comité de Empresa.

El/la trabajador/a no localizado/a mantendrá el orden de preferencia, quedando el/la primero/a de la lista para siguientes convocatorias.

Si el/la trabajador/a no pudiera ser localizado/a, por no tener actualizado su número de teléfono en el Departamento de Personal, o tras ser llamado/a no quisiera incorporarse sin motivo justificado en la fecha que se le indica, perderá su orden de preferencia quedando al final de la lista durante todos y cada uno de los años de vigencia del convenio.

El/la trabajador/ha llamado/a mantendrá su orden de preferencia en la contratación siempre y cuando no supere el mínimo de contratación de un mes.

*Si la vacante a cubrir está incluida en un Área diferente a la que está adscrito/a el/la trabajador/a fijo/a discontinuo/a se cubrirá por el sistema de selección interna siempre que el/la trabajador/a fijo/a discontinuo/a reúna las condiciones y conocimientos necesarios para la plaza. En caso de igualdad de condiciones tendrá preferencia el/la de mayor antigüedad.

Artículo 23.- COBERTURA DE PLAZAS

La cobertura de plazas fijas continuas, con la excepción de las consideradas como de confianza de la Dirección, una vez llevados a cabo los procesos de méritos y promociones internas, serán cubiertas por los/as fijos/as discontinuos/as con garantía de contratación de seis meses, siempre y cuando reúnan los requisitos específicos del puesto de trabajo que deba desempeñar.

De quedar desierto el proceso selectivo la plaza podrá cubrirse con personal fijo discontinuo de cuatro meses y en su defecto con personal de nuevo ingreso.

Las vacantes fijas discontinuas con garantía de contratación de 6 meses serán cubiertas por fijos/as discontinuos/as de cuatro meses con los mismos criterios fijados en el presente artículo.

Solo podrán acceder a la cobertura de las plazas fijas o fijas discontinuas de 6 meses los trabajadores y trabajadoras fijos/as discontinuos/as que cumplan todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- a).- No tener un índice de absentismo personal por IT superior al 10 % anual, computado en el año inmediatamente anterior a la fecha del anuncio de la cobertura, no computándose la A.T., E.P. maternidad, así como las enfermedades derivadas del embarazo de la mujer, enfermedad grave y/o Hospitalización con internamiento.
- b).- Que no hayan sido sancionados/as por la empresa por falta grave o muy grave durante el año inmediatamente anterior, a la fecha del anuncio de la cobertura.
- c).- Tener un año de antigüedad en la empresa.

El sistema de selección para la cobertura de plazas fijas será el siguiente:





a).- Plazas para la misma área a la que está asignado/a el/la Fijo/a Discontinuo/a:

Se confeccionará una lista ordenada en base a los siguientes criterios:

1º.- Fecha de antigüedad como fijo/a discontinuo/a.

2º.- En caso de ostentar la misma fecha de antigüedad, se tomará en consideración la mejor puntuación obtenida en las pruebas selectivas para fijo discontinuo.

3º.- De existir igualdad en los dos anteriores casos, tendrá preferencia el/la que tenga el contrato más antiguo dentro de la empresa.

b).-Plazas en otras áreas:

Para las demás vacantes que se produzcan se estará a lo establecido en el reglamento de cobertura de puestos de trabajo.

CAPITULO V.- JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y PERMISOS

Artículo 24.- JORNADA LABORAL

La jornada para todas las actividades negociadas en el ámbito del presente convenio tendrá carácter continuo. La jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de las compensaciones de permutas y/o festivos, será de 7 horas diarias y 35 semanales. La jornada en cómputo anual para administración será de 1.554 horas y para los servicios de producción de 1.540 horas.

En relación a lo dispuesto en la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012 en cuanto a la jornada de trabajo para el sector público, durante la vigencia de dicha Ley, se estará en lo dispuesto en la misma. En cualquier caso, si durante la vigencia del presente convenio se publicara una nueva disposición legal por la que se regulara una nueva jornada de trabajo efectivo para el sector público, se estará a lo que dicha disposición legal disponga. Para el caso de que se derogue la citada Ley se aplicará la jornada establecida en el primer párrafo.

La distribución de la jornada diaria, semanal, mensual o anual podrá ser modificada previo acuerdo entre trabajador/a y dirección de la empresa, tal acuerdo que se realizará por escrito se comunicará al comité de empresa.

Se establece para los horarios continuados de más de 6 horas, un período de descanso diario de 30 minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Las ausencias y retrasos injustificados darán lugar a la correspondiente deducción proporcional de retribución, todo ello sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran derivarse por las mismas.

El horario del personal será el establecido en el Anexo II de este Convenio Colectivo en atención a las necesidades del servicio.

Las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas y otras incidencias podrán ser objeto de control mediante sistemas adecuados.

Artículo 25.- RÉGIMEN DE TURNOS Y ROTACIÓN DE DESCANSOS

Se conceptúa como régimen en turnos, aquel en el que el/la trabajador/a no dispone de turno asignado con carácter permanente y está obligado a rotar con una periodicidad determinada en los diferentes horarios laborales que la empresa tenga establecidos para cada uno de los servicios.

Asimismo, se entenderá como rotación de descansos el régimen que condiciona que el descanso semanal no sea siempre durante días fijos de la semana y va cambiando de forma periódica.

La rotación se efectuará como máximo cada seis semanas, corriendo un día hacia delante cada uno de los ciclos.

La planificación de los servicios en lo que se refiere a turnos y descansos deberá colgarse en los tablones de anuncios con un mínimo de 1 mes de antelación para información de los trabajadores y trabajadoras afectados.

La programación de los servicios podrá ser modificada sin cumplir el plazo establecido con un máximo de 3 veces al año, a partir de la cuarta modificación la empresa deberá abonar una penalización de 50 € cada vez que se modifique los turnos o descansos sin cumplir el plazo establecido.

No computarán los cambios que se produzcan en la entrada y salida de temporada.





En aquellos colectivos para los que la Dirección no considere necesario tener activo el régimen de turnos con rotación periódica, la asignación de los turnos fijos se establecerá, siempre que ello sea posible por adscripción voluntaria del/la trabajador/a.

A efectos interpretativos en ningún caso se entenderá que existe modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando un/a trabajador/a que este percibiendo el plus turno, comience a turnar y/o a rotar sus descansos, aunque lleve tiempo sin turnar o no lo haya hecho nunca.

Artículo 26.- NOCTURNIDAD

Para los servicios a prestar en las 22:00 y las 6:00 horas se seguirá el sistema establecido en el Estatuto de los Trabajadores, salvo que se haya contratado al/a la trabajador/a exclusivamente para trabajar de noche.

La asignación al turno establecido en el párrafo anterior se procurará que sea con personal voluntario, salvo que el o los puestos de trabajo que deban cubrirse, requieran una especialización que en la práctica obligue a la asignación directa de unas determinadas personas.

Artículo 27.- DESCANSO SEMANAL

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados/as por este Convenio tienen derecho a dos días de descanso semanal continuados, que serán preferentemente en sábado y domingo. Los días de descanso semanal podrán ser disfrutados de forma discontinua previo pacto entre trabajador/a y mando.

Si por razones organizativas o de Servicio algún colectivo de trabajadores/as no pudiera tener asignado el descanso en sábado y domingo, se deberá fijar para ellos una planificación de descansos por ciclos de rotación que se regirá por los siguientes criterios:

La planificación de los descansos deberá realizarse por secciones y puestos de trabajo con periodicidad anual, y en ella se incluirá los dos días de descanso semanal correspondientes a cada ciclo y el día de inicio y fin de cada uno de los ciclos de descanso que cada puesto de trabajo va a disponer durante el año.

Los ciclos de descanso incluidos en la planificación no podrán alterarse sin consentimiento del/la trabajador/a, salvo que por necesidades del servicio deba producirse un cambio de puesto de trabajo.

El/la trabajador/a tendrá derecho a conocer con un mínimo de un mes de antelación la programación de sus descansos semanales.

Una vez realizada la programación mensual, sólo se podrán modificar los descansos semanales con un máximo de 3 cambios en computo anual.

Se considera cumplido el Descanso Semanal cuando en el módulo de una semana se hayan tenido dos días de descanso continuado, excepto en los cambios de turno o rotación, sin perjuicio del sistema de permutas y regímenes especiales.

Como excepción a lo previsto en este artículo, se establece que los trabajadores y trabajadoras que tengan asignado el puesto de trabajo de relevo, no tendrán ciclo de descanso propio asignado. Estos trabajadores deberán tomar siempre los descansos semanales que tenga asignado el/la trabajador/a al que relevan.

Artículo 28.- PERMUTAS

Se considera permuta de descanso la anulación de uno de los dos días de descanso semanal planificado. La permuta podrá afectar a cualquiera de los días de descanso programados, sin excepción. La compensación de la permuta será exclusivamente en metálico, no procediendo la devolución del día.

Las permutas se cubrirán en primera instancia de forma voluntaria y se comunicarán con un día de antelación. En caso de que no exista personal voluntario serán de carácter obligatorio y rotativo, pudiéndose realizar un máximo de 3 permutas por trabajador/a en cómputo anual.

Artículo 29.- TRABAJO EN FESTIVOS

La dirección deberá colgar en los tablones de anuncios los festivos oficiales a la semana siguiente de su publicación en el BOIB.

Como norma general, todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio librarán el día de la fecha del festivo. (Festivo directo)

No se prestará ninguno de los Servicios de la Empresa, los días 1 y 6 de enero y el 25 de diciembre, con la excepción de los retenes que se consideren estrictamente necesarios para garantizar aquellos servicios que por su naturaleza no pueden quedar desprovistos de personal. Cuando tales fechas coincidan con un domingo sólo percibirán la compensación económica pactada los trabajadores y trabajadoras que



realmente presten servicios efectivos, pero en ningún caso la devolución del día.

Se establece como festivos el día 3 de noviembre como patrón de la empresa para el personal de Producción. Asimismo, se establece para el colectivo de Administración el día 24 de diciembre o cualquier otro que se determine, previo acuerdo con el Comité de empresa, o con los trabajadores y trabajadoras afectados para el caso de que dichos días coincidan con el descanso semanal.

El personal asignado a aquellos servicios, que por su naturaleza deban prestarse él o los días señalados como Festivos o Domingos se le abonará lo establecido en concepto de compensación de Festivos o Domingos respectivamente.

El o los festivos efectivamente trabajados se compensarán, durante el año natural siguiente a su realización, en día hábil del servicio al que éste adscrito el/la trabajador/a afectado por la devolución, debiendo estar programado antes del 15 de enero, salvo mejor pacto entre trabajador/a y mando.

Para aquellos colectivos que estén afectados por los ciclos rotativos de descanso, la coincidencia entre el festivo y el día de descanso dará lugar a la devolución del festivo (Festivo indirecto), siempre que el día en concreto no sea domingo.

El personal asignado a aquellos servicios afectados por los ciclos de rotación que por su naturaleza deban prestarse el o los días señalados como festivos o domingos, estará obligado a trabajarlos si por turno le corresponde, todo ello sin perjuicio del régimen de permutas.

Artículo 29 bis. - JORNADAS DE LIBRANZA

Se establece como jornada de libranza el día 31 de diciembre para todo el personal de la empresa. Para el personal de Producción, en función de la organización de los servicios, el disfrute se distribuirá entre los días 24 y 31 de diciembre con el fin de poder cubrir las necesidades de los servicios prioritarios (recogida, etc.) durante los dos días.

Sólo en los casos de que por necesidades del servicio o coincidencia con el día de descanso algún trabajador/a no pueda disfrutar la jornada de libranza en los días establecidos, se podrá disponer en una fecha distinta previo acuerdo entre trabajador/a y mando.

Artículo 30.- VACACIONES

El personal de la empresa tendrá los siguientes días de vacaciones:

Producción 26 días hábiles al año

Administración 24 días hábiles al año

Los días de vacaciones serán continuados, pero de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresa podrán ser distribuidos en un máximo de dos periodos.

Se consideran días hábiles para los dos colectivos todos los del año excepto los descansos convenio y los festivos oficiales.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural. El periodo de vacaciones retribuidas será completo para todos los/as trabajadores/as, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, los cuales disfrutaran del número proporcional de días al tiempo trabajado.

En el año en el que el/la trabajador/a cumpla su séptimo trienio tendrá derecho a un día adicional de vacaciones, asimismo en el año en el que el/la trabajador/a cumpla su noveno trienio tendrá derecho a otro día adicional de vacaciones a añadir al anterior.

Artículo 31.- INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES

El periodo vacacional programado, que coincida total o parcialmente con la situación de I.T. tendrá el tratamiento establecido en el art 38 de estatuto de los trabajadores.

Las vacaciones interrumpidas según lo establecido en el párrafo anterior, se reprogramarán en función de las necesidades del servicio.

Artículo 32.- SISTEMA DE ASIGNACIÓN DE VACACIONES

La Dirección elaborará la programación vacacional de los trabajadores y trabajadoras fijos/as continuos/as, determinando el número de puestos disponibles para cada mes del año, por funciones y categorías.

La distribución del total de las jornadas de vacaciones programadas se efectuará de forma proporcional para todos y cada uno de los meses del año. La elaboración del calendario se hará de forma conjunta entre el mando que designe el jefe de cada una de las áreas y un miembro

del Comité de empresa dentro de cada uno de los servicios y/o áreas.

El/la trabajador/a fijo continuo entregará a su mando directo durante las dos primeras semanas de octubre la hoja de solicitud de periodo vacacional indicando la preferencia del o los periodos vacacionales. El mando deberá firmar el acuse de recibo de la hoja de solicitud de la misma.

Con objeto de dar cumplimiento a los días de vacaciones adicionales por antigüedad, el año anterior a su cumplimiento el trabajador/a deberá reflejar tal hecho en su solicitud de vacaciones, si no lo hiciera perderá su derecho a ese día adicional hasta el año siguiente.

Si hubiera más peticiones para un mismo periodo que meses asignados por la Dirección, tendrán preferencia aquellos trabajadores y trabajadoras que en los años anteriores se les hubiera asignado un periodo vacacional distinto al que solicitó de forma escrita. El resto de peticiones para periodos coincidentes, se asignarán por sorteo.

Si algún/a trabajador/a no realizara petición por escrito del periodo vacacional se le asignarán los periodos que queden vacantes.

La programación de vacaciones deberá ser publicada en el tablón de anuncios en la primera semana de noviembre.

Los trabajadores y trabajadoras fijos/as discontinuos/as dispondrán de sus vacaciones durante el llamamiento. Los trabajadores y trabajadoras con contrato eventual siempre que ello sea posible disfrutarán de sus vacaciones dentro de su periodo contractual. La comunicación de las vacaciones deberá hacerse como mínimo con 7 días de antelación a la fecha prevista para su inicio.

Se entenderá si no se comunica el periodo vacacional por parte de la dirección que los trabajadores y trabajadoras fijos/as discontinuos/as o con contrato eventual o temporal tienen establecidas sus vacaciones al final de su periodo contractual.

El trabajador/a deberá solicitar, con 15 días de antelación y la empresa entregar con la antelación suficiente el documento donde figure la fecha de inicio de sus vacaciones y la de su reincorporación al trabajo.

Artículo 33.- HORAS EXTRAORDINARIAS

La empresa se compromete, como medida de fomento de empleo, a reducir el número de horas extraordinarias.

Las horas de trabajo que rebasen la jornada diaria establecida en el presente Convenio tendrán la consideración de extraordinarias.

Siendo las actividades comprendidas en el presente Convenio Colectivo un Servicio Público de ineludible necesidad ciudadana, los servicios que deban prestarse fuera de la jornada laboral ordinaria de cada servicio tendrán carácter obligatorio, siempre que se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización será de adscripción voluntaria, rotando el resto de personal no voluntario que pudiera ser necesario.

La realización de horas extraordinarias no contempladas en el párrafo anterior tendrá carácter voluntario.

Su compensación será la siguiente:

- 1.- Las horas efectuadas como consecuencia de catástrofes, en casos de inundaciones por lluvias, incendios y movilización, por parte del Ayuntamiento, serán compensadas a un precio equivalente a 25 € y no tendrán la consideración de horas extras.
2. La compensación de las horas extraordinarias normales se compensarán con un incremento del 75% de la hora ordinaria con los límites establecidos en la legislación vigente.
3. La compensación de las horas extraordinarias trabajadas en domingo, festivo o en la franja horaria comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas, con independencia de las causas que las generen será siempre en metálico, a razón de dos horas ordinarias por cada hora efectivamente trabajada.

El módulo para el cálculo del valor de la hora normal será el Salario base anual más las pagas extras más el plus puesto todo ello dividido entre la jornada anual que en cada momento este en vigor

Artículo 34.- MEJOR PACTO EN LOS SISTEMAS DE COMPENSACIÓN

Previo acuerdo entre el/la trabajador/a y el mando, tanto las compensaciones de festivos u horas extraordinarias como las vacaciones y asuntos propios, podrán disponerse de forma continua o discontinua en periodos de compensación diferentes a los establecidos en este Convenio.



Artículo 35.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

El/la trabajador/a, previa notificación al mando correspondiente y posterior justificación, tiene derecho a ausentarse por los motivos y el tiempo máximo siguiente:

- a) Quince días en caso de matrimonio en temporada de máxima actividad y 18 en temporada de mínima actividad. Para el disfrute de este permiso deberá notificarse a la empresa con dos meses de antelación.
- b) Un día en caso matrimonio de Padres, Hijos/as y Hermanos/as. Para el disfrute de este permiso deberá notificarse a la empresa con dos meses de antelación.
- c) Dos días en caso de nacimiento de hijo/a. a añadir al permiso por paternidad legalmente establecido.
- d) Cinco días en caso de hospitalización de cónyuge, hijo/a o parientes con dependencia exclusiva directa.
- e) Dos días en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en caso de padres o hermanos/as el permiso se ampliará 1 día más.
- f) Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo/a o parientes con dependencia exclusiva directa.
- g) Tres días en caso de fallecimiento de padres o hermanos/as.
- h) Dos días en caso de fallecimiento de otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- i) Un día por traslado de domicilio habitual. El/la trabajador/a por cada año de antigüedad en la empresa podrá acumular un día de traslado por año hasta el máximo de tres, siempre que no haya hecho uso de los mismos en los tres años anteriores. El hecho de cambiarse de hospedaje no comporta derecho a permiso alguno.
- j) Tres días de asuntos propios cada año natural efectivamente contratado/a en Producción y cinco cada año natural efectivamente contratado en Administración, que deberán solicitarse con un mínimo de quince días de antelación a la fecha prevista para su cumplimiento. El permiso no podrá ser denegado salvo que en la fecha de solicitud existan: una petición en secciones de diez o menos trabajadores/as; dos peticiones en las secciones de más de diez y menos de veinte trabajadores/as, y tres peticiones para las secciones con más de veinte trabajadores/as, sin que en ningún caso puedan quedar desatendidos los servicios. Los asuntos propios tendrán la consideración de día efectivamente trabajado. No se computarán fracciones de menos de 3 meses de contratación. La petición de asuntos propios se contestará con diez días de antelación a la fecha del disfrute, si se solicita con más de 3 meses de antelación al disfrute se deberá incluir en la programación de los servicios. El asunto propio solicitado y no disfrutado durante el año natural se compensará a razón del salario de una jornada normal de trabajo en el mes de febrero del siguiente año.
- k) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo ya sea al inicio, fin o durante su jornada laboral, que podrá ser dividida en dos fracciones. En caso de parto múltiple se aumentará en periodos de media hora más por hijo/a a partir del segundo, en el caso que por razones justificadas sea necesario aumentar dicho permiso se pactará en la comisión paritaria. Asimismo, la/el trabajadora/or podrá acumular el permiso por lactancia por jornadas completas siempre y cuando se haga continuamente al permiso por maternidad.
- l) En el supuesto de parto, adopción o acogimiento la/el trabajadora/or tendrá los permisos que establezca la legislación vigente en cada momento.
- m) Un día para concurrir a exámenes finales de enseñanzas oficiales en los que conste previamente la matriculación y el tiempo imprescindible para acudir a exámenes oficiales para obtener la certificación de la escuela oficial de idiomas.
- n) El tiempo imprescindible para la realización de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- ñ) El tiempo imprescindible para la renovación del carné de conducir siempre que dicho carné sea imprescindible para el desempeño del puesto de trabajo y se justifique la imposibilidad de acudir fuera del horario de trabajo.
- o) El tiempo imprescindible para acudir a citas médicas con especialista siempre y cuando se justifique la imposibilidad de acudir fuera de la jornada de trabajo.

En los supuestos b, c, d, e, f, g y h el permiso podrá ampliarse a dos días más, si se tiene que efectuar desplazamiento fuera de la isla de Mallorca.

En los supuestos d, e, f, g y h el permiso podrá ampliarse a cuenta de los días de vacaciones.

En los casos de nacimiento de hijo/a si concurren complicaciones de salud, previa certificación médica el/la trabajador/a podrá solicitar la prolongación del permiso los días necesarios. En este caso se retribuirán exclusivamente los tres primeros días de la prolongación, siendo los siguientes sin retribución.

En todos los casos los días de permiso serán coincidentes con la fecha en que se produce el motivo que los causa y contarán como días naturales y continuados, siempre que no se haya cumplido más del 50 % de la jornada de trabajo en cuyo caso dicho día no será computable.

En los casos de Hospitalización Ambulatoria (menos de 6 horas) el permiso por enfermedad se reducirá al día hospitalizado, en el caso de que el permiso pueda afectar a varios trabajadores/as por el mismo sujeto causante sólo podrá ejercerse por uno/a de ellos/as. Si la hospitalización ambulatoria requiere reposo domiciliario se ampliará el permiso en un día más.



Asimismo, los permisos por hospitalización no ambulatoria no tienen por qué ser coincidentes con el primer día de la misma.

De coincidir más de una licencia en el mismo periodo el/la trabajador/a deberá optar por una de las dos.

Para los casos d) y e) que el permiso pueda afectar a varios trabajadores/as por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones motivadas de funcionamiento del servicio. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras afectados podrán optar por el uso no simultáneo o consecutivo de sus permisos individuales mientras permanezca el hecho causante. Para estos casos el/la trabajador/a podrá usar el permiso en días no consecutivos siempre y cuando entre los tramos exista un día hábil.

En el caso de que los motivos mencionados en dichos apartados tuviesen una duración menor a los días estipulados, los citados permisos quedarán reducidos a la duración real de la causa objeto del permiso.

El/la trabajador/a deberá avisar con la máxima antelación posible a la fecha del hecho causante.

El disfrute de los permisos podrá ser modificado en función de las necesidades del servicio siempre que exista acuerdo entre trabajador/a y mando. En el caso de los permisos por enfermedad u hospitalización de un familiar o pariente y siempre que la organización de los servicios lo permita, el disfrute de los mismos no tendrá que ser coincidente con el hecho causante, siempre que se mantenga la situación.

Artículo 37 BIS. -CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Días recuperables para llevar a los hijos al médico

El trabajador/a dispondrá de 5 días recuperables al año para llevar al médico a sus hijos menores de 16 años, la recuperación de tales días será programada por la empresa en función de las necesidades de los servicios.

El/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación y una vez utilizado justificarlo.

Para los trabajadores y trabajadoras que tengan más de dos hijos menores de 16 años los días se ampliarán en 5 más.

Elección de turno por cuidado de hijo minusválido.

Cuando un/a trabajador/a tenga a su cargo un hijo con una discapacidad igual o superior al 33% tendrá derecho a la elección de turno de trabajo para poder atender a sus necesidades, tal derecho solo tendrá el límite de que no se produzca perjuicio a los demás trabajadores/as.

Artículo 36.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Previo acuerdo entre el/la trabajador/a y la Dirección de la empresa se podrán establecer ampliaciones no retribuidas a los permisos indicados en el artículo anterior sobre licencias retribuidas. El/la trabajador/a, con la mayor antelación posible, deberá comunicar la duración aproximada del permiso no retribuido.

La Dirección de la empresa, previa solicitud de los trabajadores y trabajadoras fijos y fijas discontinuos/, podrá conceder al personal que lo solicite y por causas debidamente justificadas hasta 60 días de permiso sin sueldo al año siempre que no perjudique al servicio. El/la trabajador/a deberá solicitar el permiso con 30 días de antelación salvo los casos de ampliación de los permisos contemplados en el artículo anterior. En cualquier caso, el/la trabajador/a deberá tener 18 meses de antigüedad en la empresa para poder solicitar estos permisos. En ningún caso podrán coincidir en el tiempo más de un trabajador en esta última situación en cada uno de los servicios.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato eventual cuyo periodo contractual supere los 18 meses continuados también tendrán derecho a la solicitud.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido 2 años desde el final de último permiso.

El/la trabajador/a al que se le conceda este permiso se encontrará en situación de interrupción contractual, durante este periodo se procederá a darle de baja en la Seguridad Social. Tal periodo no computará a efectos de antigüedad.

Artículo 37.- EXCEDENCIA ESPECIAL

El/la trabajador/a con una antigüedad mínima de CINCO años tendrá derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria por un periodo no menor a UN año ni superior a CINCO con reserva de puesto de trabajo, para el caso de que no se haya solicitado el máximo periodo, podrá prorrogarse de año en año hasta el máximo de cinco. Una vez finalizado el periodo de excedencia especial, el/la trabajador/a podrá incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de inexistencia del mismo a otro de su misma categoría o grupo profesional.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido CINCO años desde la reincorporación de la





última excedencia. Para el caso de que se disfrute una excedencia menor a DOS años el derecho podrá ser ejercitado de nuevo transcurridos TRES años desde la reincorporación. Esta última situación se podrá repetir un máximo de dos veces, la tercera se deberá esperar CINCO años desde la reincorporación de la última excedencia.

El/la trabajador/a que quiera solicitar tal excedencia deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa con un mínimo de 2 meses de antelación.

Artículo 38.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Se regirá por lo establecido en la legislación vigente.

CAPITULO VI.- ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 39.- CLASIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL.

El salario de los trabajadores y trabajadoras afectados/as por este Convenio se estructura en:

- Conceptos fijos: Salario base y Pagas de Vencimiento periódico Superior al Mes, Complemento de Antigüedad, Plus Puesto ligado a la categoría y grupo profesional y a las condiciones establecidas en su caso.
- Conceptos de carácter finalista: Plus Turno, Disponibilidad fuera de la jornada, Compensación de Festivos, Compensación domingos, Compensación de permutas, Dedicación especial, Plus Relevo, Plus Transporte, Plus Idiomas, y Plus Mayor Actividad, condicionados al cumplimiento efectivo de las condiciones que los motivan.

Artículo 40.- CONCEPTOS FIJOS. DEFINICIÓN

Salario base: Es aquella parte del salario que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

Plus Puesto de Trabajo: Retribuye el conjunto de condiciones del puesto de trabajo referido al general cometido de una categoría y concretamente: la posición de autoridad, responsabilidad, especialización, destreza, conocimiento, y penosidad no susceptible de ser reducida.

Pagas de vencimiento superior al mes: Pagas Extras. Se compone de cuatro pagas extraordinarias retribuidas todas ellas a razón de salario base mensual, con los devengos establecidos a continuación:

La paga de febrero se devengará desde el día 1 de enero de cada año hasta el 31 de marzo del mismo, abonándose por adelantado junto con la nomina del mes de febrero de cada uno de los años. El/la trabajador/a que cese en la empresa por cualquier causa sin haber devengado la totalidad de la paga, pero habiéndola percibido deberá devolver la parte proporcional no devengada.

La paga de verano se devengará durante el segundo trimestre de cada año, es decir del día 1 de abril al 30 de junio de cada año.

La paga de septiembre se devengará durante el tercer trimestre de cada año, es decir del 1 de julio al 30 de septiembre de cada año.

La paga de Navidad se devengará durante el cuarto trimestre de cada año, es decir del día 1 de octubre al 31 de diciembre.

Complemento de antigüedad: Los/las trabajadores/as de la empresa percibirán un complemento personal por antigüedad en la cuantía del 3% del salario base correspondiente a la categoría profesional del/de la trabajador/a, por cada tres años de servicio efectivo en la empresa.

Tal complemento será abonado, en la cuantía que corresponda, dentro del mes siguiente a la fecha del cumplimiento de cada uno de los trienios.

Tal complemento se abonará de forma exclusiva en las pagas mensuales, y se abonará progresivamente en las pagas extras, según lo establecido en la DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA.

Ningún/a trabajador/a podrá acumular más de 10 trienios independientemente de los años de antigüedad que ostente.

Artículo 41.- CONCEPTOS DE CARÁCTER FINALISTA, DEFINICIÓN

Turnicidad: Retribuye la disponibilidad del/la trabajador/a para realizar su trabajo en régimen de turnos, y/o rotación de descanso semanal, incluidos los cambios de turno que deban realizarse por necesidades del servicio, en el supuesto de que esté asignado a un turno fijo. En





dicho concepto queda incluida la nocturnidad en los términos legalmente definidos.

Plus de Disponibilidad: Retribuye al trabajador/a que, por la naturaleza de los puestos de trabajo que pueda desempeñar, debe estar localizable y disponible fuera de su jornada laboral de forma permanente y viene obligado a incorporarse a su puesto de trabajo cuando sea requerido, aunque este fuera de su jornada de trabajo habitual. Su cuantía será de 23,33 €, dicho plus solo se devengará en los días que efectivamente exista tal disponibilidad.

Compensación de festivos: Retribuye el festivo efectivamente trabajado. Su cuantía será de 41,30 € por festivo. Los festivos 1 y 6 de enero y 25 de diciembre se abonarán a razón de 112,71 €.

Compensación Domingos: Retribuye los domingos efectivamente trabajados. Su cuantía será de 10 € por domingo.

Compensación de permutas: Retribuye al descanso permutado. Su cuantía será igual 150 Euros.

Dedicación especial: Retribuye la especial dedicación de las categorías incluidas en la línea de mando. El concepto es incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad concurrente con las de la Empresa.

Plus Mayor actividad: Retribuye la mayor actividad realizada por los/las trabajadores/as con categoría de controlador de Planta cuando tienen que trabajar el turno de noche completo. Su cuantía es de 24 € por turno de noche completo.

Kilometraje y Dietas: Para los trabajos que se realicen para la Empresa, se establece la cantidad de 0,19 €. por Km. recorrido con vehículo propio y de 0,19 €. para el caso de ser vehículo de dos ruedas.

Para el caso de que como consecuencia del trabajo desempeñado o de la formación obligatoria el/la trabajador/a deba permanecer en la empresa durante el horario de comida o cena percibirá la dieta consumida previa presentación del ticket del gasto con un máximo de 12 €.

Plus transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso. Se abonará a razón de 905,61 € anuales para el año 2017, pero prorrateado mensualmente en los 12 meses del año. No se abonará con las gratificaciones extraordinarias.

Plus Relevo: Retribuye al/a la trabajador/a que está destinado/a a puestos de trabajo de relevo y por consiguiente no tiene los descansos semanales programados. Dicho plus será abonado a razón de 3,06 € por día efectivamente trabajado en relevo

Plus Idiomas: Retribuye al personal del servicio de Atención al Cliente al que se le exija para su actividad la utilización de uno o más idiomas extranjeros (inglés y/o alemán), que posean la capacitación para utilizarlos y se acrediten mediante título oficial (mínimo nivel B2.2 de la escuela oficial de idiomas, o B2. Nivel Avanzado del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER). Se abonará a razón de 80 €, mensuales independientemente del número de idiomas que se acrediten. Este plus está vinculado al puesto de trabajo por lo que en ningún caso será consolidable.

Artículo 42.- PAGO DEL SALARIO

El pago del salario se efectuará el último día laborable de cada mes

El abono de las pagas extraordinarias se realizará en las siguientes fechas:

- Paga de Verano junto con la nómina de junio.
- Paga de Navidad el día 20 o el día hábil inmediato anterior a esta fecha.
- Paga de febrero junto con la nómina de febrero.
- Paga de septiembre junto con la nómina de septiembre.

El abono de las compensaciones de festivos, permutas y domingos realizados se efectuará como máximo en la nómina del segundo mes siguiente al de su realización.

Artículo 43.- REVISIÓN SALARIAL

El incremento en las retribuciones para cada uno de los años del Convenio será el siguiente:

- Para el ejercicio 2017 los conceptos retributivos de la Tabla Salarial y el plus ad personam se incrementarán en el 1% según lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se Adjunta tabla salarial como anexo I
- Para el ejercicio 2018 los conceptos retributivos de las tablas salariales el plus transporte y el plus ad personam se incrementarán en el máximo que permita la Ley de presupuestos Generales del Estado o en la que le sea de aplicación
- Para el ejercicio 2019 y 2020 los conceptos retributivos de las tablas salariales, el plus transporte y el plus ad personam se



incrementarán en el máximo que permita la Ley de presupuestos Generales del Estado o en la que le sea de aplicación

Para el caso de que en alguno de los años la LPGE establezca un abono variable las partes negociadoras se reunirán para determinar su destino y asignación.

CAPITULO VII.- MOVILIDAD

Artículo 44.- SUPERIOR CATEGORÍA.

Por necesidades organizativas, técnicas o de servicio, el/la trabajador/a podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría superior a la que tiene legalmente reconocida, siempre que su capacidad profesional lo permita.

Cuando un puesto de trabajo de doce meses se venga desempeñando en superior categoría por un periodo igual a 12 meses continuos o discontinuos en un periodo de 2 años, se creará una vacante con la categoría del puesto y se cubrirá mediante el sistema de promociones establecido, ello no implicará necesariamente un aumento de plantilla.

Los periodos máximos fijados para el ejercicio de la superior categoría no serán de aplicación cuando se trate de cubrir personal con reserva de puesto de trabajo.

En ningún caso, el superar los doce meses en superior categoría dará derecho a la consolidación de la plaza ni a las percepciones económicas de la misma.

Las retribuciones serán las correspondientes a la categoría que le haya sido asignada. El módulo para su cálculo será las retribuciones integras anuales de la categoría superior menos las retribuciones integras anuales de la categoría del/de la trabajador/a, con exclusión del complemento de antigüedad, y/o plus ad personam.

El sistema de coberturas de puestos de trabajo de Superior Categoría se regirá por lo establecido en el Reglamento de Cobertura de Puestos de Trabajo.

Artículo 45.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

Por razones organizativas, técnicas, perentorias o imprevistas los trabajadores y trabajadoras podrán ser destinados a realizar trabajos de inferior categoría por el tiempo indispensable, debiéndose retornar a la categoría original una vez haya concluido la circunstancia que obligó al cambio.

El/la trabajador/a afectado por la prestación del trabajo de inferior categoría, deberá percibir el salario correspondiente a la categoría que tiene legalmente reconocida, incluido los conceptos de carácter variable, durante todo el periodo natural que dure el desempeño de la inferior categoría.

En caso de que el destino a inferior categoría se tome como medida provisional por causa de la pérdida temporal de los requisitos o condiciones necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo en condiciones normales no imputables a la empresa, esta situación se mantendrá hasta que dichas causas desaparezcan. En estos casos el/la trabajador/a percibirá las retribuciones económicas que correspondan a la categoría que esté desempeñando mientras se mantenga la anterior situación.

Para la reubicación del personal a una inferior categoría se seguirán los siguientes criterios:

- o Se intentará colocar al/ a la trabajador/a al mismo centro de trabajo al que está adscrito/a; sino fuera posible al mismo servicio.
- o El orden jerárquico en el que están encuadradas las categorías. Se tenderá a asignar al trabajador/a del nivel jerárquico inmediatamente superior.
- o Las funciones asignadas en la categoría inferior.

En cualquier caso, la empresa informará al Comité de empresa de las razones objetivas que han llevado a dicha actuación.

CAPITULO VIII.- SALUD LABORAL

Artículo 46.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PRINCIPIOS GENERALES

Ambas partes acuerdan promover la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores y trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el





desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo dentro del marco de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos posteriores que la complementan.

En este marco de actuación, se desarrollará un Sistema de Gestión de la Prevención, el cual es considerado, como la herramienta eficaz ideada para la consecución del programa de objetivos y metas, que se llevará a cabo mediante la implantación de una serie de procedimientos, medidas y normas de seguridad destinadas a eliminar o controlar los riesgos específicos de nuestro entorno, previo debate en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Para su funcionamiento el citado Comité se dotará de un reglamento interno. Se le dotará con los medios necesarios para su labor que serán gestionados por ambas partes.

La planificación de la acción preventiva y su implantación práctica, en los diferentes servicios de la empresa se realizará con la participación de mandos y trabajadores/as, a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, teniendo en cuenta las evaluaciones de riesgos de cada centro de trabajo y de cada actividad

La empresa asume la responsabilidad directa de llevar a cabo las acciones establecidas en la planificación y el desarrollo del Plan de Prevención derivado de las Evaluaciones de Riesgos, con todas las prestaciones de apoyo que fueran precisas, considerando la prevención de riesgos laborales como objetivo permanente y prioritario. Esta responsabilidad será compartida por los/as trabajadores/as, en función de las respectivas competencias, estando aquéllos obligados a aceptar las normas de los principios mencionados y toda la normativa vigente.

Se fomentará la formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud en trabajo y se intentará detectar y remediar el deterioro de la salud ocasionado por el trabajo antes de que se produzca.

La empresa pondrá todos los medios necesarios para eliminar o minimizar al máximo la penosidad no susceptible de ser reducidas. Tal compromiso parte del principio que en ningún caso el abono de algún Plus puede ser excusa para trabajar en condiciones de riesgo, por ello ambas partes adquieren el compromiso de conseguir que no exista el riesgo, minimizarlo al máximo, y en cualquier caso tomar las medidas preventivas adecuadas.

Artículo 47.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario, y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos, compuesto por el número de miembros según lo establecido en la legislación vigente.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los miembros del Comité de Empresa de los trabajadores y trabajadoras e igual número serán designados por la Dirección de la empresa, y tendrán las competencias y funciones definidas en la Ley 31/1995 y su legislación complementaria.

Artículo 48.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Se realizará un reconocimiento a todos los/as trabajadores/as, en dependencias que reúnan las condiciones sanitarias establecidas por la ley.

Se intentará que los reconocimientos médicos se realicen en dependencias hospitalarias fijas.

Las revisiones se regirán conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se efectuará una programación con todos los trabajadores y trabajadoras que deban realizar el reconocimiento médico.

Los trabajadores y trabajadoras de nueva incorporación, deberán pasar un reconocimiento médico previo en el que se declare su aptitud para el trabajo.

Artículo 49.- BEBIDAS ALCOHÓLICAS

En aras de salvaguardar lo dispuesto en el artículo 29.1 de la Ley 31/1995 Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en relación a velar por la seguridad de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional o la de terceros, queda terminantemente prohibido dentro de la jornada laboral la ingestión de bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas y todas aquellas que puedan afectar la capacidad y reflejos del/la trabajador/a. La empresa tomará las medidas legales pertinentes para controlar el cumplimiento de lo establecido en este párrafo.

Artículo 50.- VESTUARIO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La Dirección garantizará que todos los trabajadores y trabajadoras tengan los elementos y/o equipos de protección y prevención personal adecuados para las características de los puestos de trabajo, y las prendas del uniforme preceptivas adecuadas en cantidad y calidad según el Anexo IV del presente Convenio.





La empresa repondrá aquellas prendas que estén en un estado inadecuado de uso.

Para la reposición de cualquier prenda será obligatorio e indispensable la entrega de la prenda anterior deteriorada que habrá de corresponder al/a la trabajador/a que solicita la reposición. Siempre que sea posible, las prendas recogidas serán entregadas a asociaciones benéficas y/o a O.N.Gs.

Se establece que la solicitud de uniformidad para la temporada de verano se efectuará por parte de los trabajadores y trabajadoras dentro del mes de marzo y para la temporada de invierno dentro del mes de septiembre. Fuera de estos periodos solo se efectuarán reposiciones debidas al deterioro de las prendas con motivo del trabajo realizado.

Como norma general, el uniforme se entregará en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral.

En el caso de contrataciones temporales, se entregarán aquellas establecidas en el Anexo IV. En periodos que se prevean inferiores a tres meses, será obligatorio su devolución al finalizar el contrato, incumplimiento que se penalizará con el descuento en la liquidación correspondiente del importe de las prendas entregadas, al/a la trabajador/a que no haya efectuado tal devolución.

Los trabajadores y trabajadoras temporales que repitan contratación de un año a otro y que tengan uniforme ya entregado en años anteriores, sólo se les repondrán las prendas que estén deterioradas por su uso

CAPITULO IX.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 51.- COMPLEMENTO POR I.T.

En los casos de I.T. el/la trabajador/a percibirá las prestaciones económicas que, la Seguridad Social o Mutua de Accidentes contratada en su caso, tengan establecido y abonen por tales bajas. En esos casos, los trabajadores y trabajadoras habrán de cumplir estrictamente las normas que dichas entidades tengan establecido al efecto.

Cuando el/la trabajador/a tenga derecho a las prestaciones por IT, la empresa complementará hasta el 100% de las retribuciones mensuales, siempre y cuando el absentismo personal por IT del/la trabajador/a cumpla con los siguientes parámetros:

- 1º.- No se superen los 22 días de baja por IT en el periodo de 365 días anteriores al inicio de la baja, para el caso de que el/la trabajador/a no lleve trabajados 365 días se aplicará la parte proporcional a los días trabajados.
- 2º.- Para el caso de que no se cumpla el 1º parámetro siempre que el/la trabajador/a tenga una antigüedad superior a 730 días el limite será de 33 días de baja por IT.
- 3º.- Para el caso de que no se cumpla 2º parámetro siempre que el/la trabajador/a tenga una antigüedad superior a 1095 días el limite será de 44 días de baja por IT.

Los Accidentes de trabajo ocurridos por prestar servicios en otras empresas fuera del horario de Calvia 2000 no percibirán mejora de IT alguna.

Para tener derecho al citado complemento el/la trabajador/a deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- 1º- Hacer entrega de los partes de Baja, Alta y, en su caso, confirmación a la empresa en los términos y plazos previstos en la legislación vigente.
- 2º- Haber notificado la previsión de ausencia al servicio tan pronto como le sea posible, o por lo menos durante los primeros 30 minutos de la primera jornada de ausencia, salvo causas justificadas de fuerza mayor formalmente acreditadas.
- 3º - Que se cumplimenten por el/la trabajador/a y en los plazos previstos en la legislación vigente todos los trámites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja.
- 4º- Que se atiendan las recomendaciones facultativas y se facilite cualquier revisión médica, durante el período de I.T., que los Servicios Médicos de la Empresa tengan por convenientes.

Si el/la trabajador/a no pudiera desplazarse deberá acreditar ante el Departamento de Recursos Humanos tal imposibilidad.

El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en este Artículo, dejará sin efecto el pago de la prestación complementaria, desde el primer día en que se produzca el incumplimiento y durante toda la duración posterior del proceso, independientemente de que con posterioridad se cumplan los requisitos anteriormente enunciados.

No se contabilizará en el cómputo de promedio personal de los días de baja los procesos por:

- a. Enfermedad profesional o Accidente de Trabajo.





- b. Los períodos de hospitalización debido a las bajas derivadas de cualquier contingencia.
- c. Aquellas enfermedades o accidentes que sean calificadas como graves por los médicos del Servicio Público de Salud.
- d. Riesgo durante el embarazo.

No se considera IT la maternidad

Los supuestos establecidos en el párrafo anterior se compensarán siempre con el 100% del salario con independencia del promedio personal de días de baja de la trabajador/a afectado/a.

El/la trabajador/a queda obligado a acudir a cualquier revisión médica que los Servicios Médicos de la Empresa tengan por convenientes, independientemente de que se le abone o no el complemento de IT, dicha facultad no podrá constituir un abuso de derecho.

Artículo 52.- JUBILACIÓN Y JUBILACIÓN PARCIAL.

La jubilación no será obligatoria para el trabajador independientemente de su edad salvo que la ley establezca una edad de jubilación obligatoria.

Los trabajadores y trabajadoras con las categorías incluidas dentro de los grupos profesionales IV y V tendrán derecho a jubilarse de forma parcial en las condiciones establecidas legalmente. Tales condiciones se pactarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a. La categoría del/de la relevista no tendrá porque coincidir con la categoría del/de la jubilado/a parcial.

El resto de trabajadores/as tendrán derecho a solicitarla, si bien su concesión quedará vinculada a la posibilidad de realizarla en función de la categoría y necesidades de los servicios.

Cualquier futura modificación legal que pudiera alterar el equilibrio establecido o su regulación, deberá ser estudiada y adaptada a este acuerdo por la Comisión Paritaria.

Artículo 53.- INCAPACIDAD SOBREVENIDA

El/la trabajador/a que pase a una situación de Incapacidad Permanente en el grado de total, derivada de una contingencia profesional (Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional), y siempre que exista puesto de trabajo idóneo adecuado a sus condiciones podrá optar entre percibir el seguro suscrito por la empresa a tal efecto o ser adscrito a uno de tal puesto de trabajo.

El personal cuya capacidad haya disminuido por razón de edad, estado de salud, accidente, etc., sin llegar a constituir una incapacidad permanente conforme a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, siempre que exista puesto de trabajo idóneo a sus condiciones podrá ser adscrito a éste.

El Servicio de Vigilancia de la Salud determinará si el/la trabajador/a se halla debidamente capacitado para el desempeño del puesto al que esté asignado.

En el supuesto de que el/la trabajador/a fuera asignado a un nuevo puesto de trabajo de distinta categoría pasará a percibir las retribuciones de esta nueva categoría.

Artículo 54.- SEGURO DE ACCIDENTES Y FALLECIMIENTO

La Empresa se compromete a mantener durante la vigencia del Convenio una póliza de seguros que garantice, en las condiciones y requisitos concertados, unas prestaciones económicas de:

A)- 40.000 €, a percibir por los beneficiarios o por si mismos, en los casos de fallecimiento o invalidez absoluta o gran invalidez. Para el caso de invalidez total permanente, la indemnización se calculará aplicando sobre los 40.000 €, los mismos porcentajes que se aplican por la Seguridad Social sobre la base reguladora. Para el caso de invalidez parcial permanente, la indemnización será según el baremo establecido en la póliza. Todo ello, siempre y cuando todas las contingencias anteriores, se deriven de un accidente laboral ocurrido al servicio de Calviá 2.000, S.A.

B)- 30.000 € en las mismas condiciones anteriores, si las contingencias se producen como consecuencia de un accidente no laboral ocurrido durante las 24 horas del día.

Dichas cantidades se abonarán según las condiciones de la póliza cuya copia se facilitará al Comité de Empresa una vez concertadas y estará a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras para su consulta.

Artículo 55.- AYUDA ASISTENCIAL POR FALLECIMIENTO

Al fallecer un/a trabajador/a en activo/a de la plantilla fija, se le entregará a los herederos/as legítimos/as o al beneficiario/a junto con la





liquidación de haberes correspondiente, la cantidad que resulte de la aportación por parte de todos los trabajadores y trabajadoras fijo/as sujetos al ámbito de aplicación del presente convenio que no se hayan opuesto expresamente con anterioridad, del 1 % de su salario mensual correspondiente a los conceptos retributivos de Salario Base y Plus Puesto de la nómina del mes anterior al óbito, cuantía que será, a su vez, descontada a la Plantilla, al hacerse efectivo el pago de la retribución mensual siguiente.

Tal cantidad será abonada a los herederos legítimos o al beneficiario que el/la trabajador/a designe mediante sobre cerrado depositado en el Departamento de Recursos Humanos, asimismo la empresa abonará la mensualidad completa independientemente del día del fallecimiento.

Los trabajadores y trabajadoras que se opongan a la aplicación de este artículo no tendrán derecho a dicha ayuda.

Artículo 56.- GARANTÍAS POR ACCIDENTE DE TRÁFICO

Si el/la trabajador/a sufriera accidente de tráfico con un vehículo de la empresa o particular al servicio de esta durante las horas de trabajo, dispondrá de las garantías siguientes:

- a. Que se le proporcione, si es preceptivo, asistencia letrada ante el juzgado u Organismo Público correspondiente.
- b. Que se le preste la fianza que se pudiera señalar y el abono de las costas judiciales. La fianza que por el concepto previsto deba constituir la Empresa, no podrá exceder del capital máximo garantizado en la póliza.
- c. Si como consecuencia del accidente, al/a la trabajador/a se le privara de libertad se le abonaran, mientras dure la privación, las retribuciones salariales que legalmente tenga reconocidas.
- d. Si como consecuencia del accidente al/a la trabajador/a le fuera retirado el carné de conducir, la Dirección le asignará un puesto de trabajo de acuerdo con su competencia profesional, para el que no se requiera el carné de conducir como condición necesaria para su desempeño. En este supuesto el/la trabajador/a percibirá todos los conceptos retributivos que tenga legalmente reconocidos, a excepción del plus puesto de trabajo que será el que corresponda al puesto que esté realmente desempeñado.
- e. La privación de libertad o del permiso de conducir consecuencia del accidente, no será considerado motivo de sanción disciplinaria, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto siguiente.
- f. En caso de que el/la trabajador/a se le detectará en el momento de accidente un grado de alcoholemia superior al permitido o se le detectará la conducción bajo el influjo de sustancias psicotrópicas o estupefacientes, o que por sentencia firme se le condenará por imprudencia simple o temeraria, no le serán de aplicación las garantías contempladas en este Artículo. Dichas faltas serán calificadas como muy graves.
- g. Todas las garantías anteriores se otorgarán subsidiariamente por Calviá 2000 siempre que las mismas no estuvieran previstas o contempladas en los correspondientes seguros de los vehículos implicados u otros que fueran de aplicación al caso.

Los salarios establecidos en el apartado c) y d) se abonarán en concepto de anticipo, con independencia de que después sean reembolsados a la Empresa a través de la cesión de los derechos sobre el seguro correspondiente, o en su caso por el/la propio/a trabajador/a.

Artículo 57.- MULTAS DE TRÁFICO

La empresa se hará cargo de los importes de las multas de tráfico que les puedan ser impuestas los trabajadores y trabajadoras que durante su jornada laboral conduzcan vehículos de la empresa siempre y cuando la infracción sea imputable a la citada empresa. Las infracciones que sean imputables al/a la trabajador/a serán abonadas por el/la mismo/a, éste/a tendrá la posibilidad de acudir a la Comisión Paritaria para el estudio de su caso.

Artículo 58.- PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS

1. Anticipos sobre la nómina del mes

El/la trabajador/a tendrá derecho sin que haya llegado el día de cobro a percibir un anticipo a cuenta del trabajo ya realizado y sobre la nómina del mes siguiente por una cantidad máxima de 400 €. No se otorgarán anticipos después del día 25 de cada mes. Los anticipos podrán ser realizados mediante transferencia bancaria a la cuenta donde el/la trabajador/a se le abona la nómina.

2. Anticipos Reintegrables

Los trabajadores y trabajadoras fijos/as y fijos discontinuos/as con una antigüedad mínima de doce meses efectivamente trabajados, tendrán derecho a que se les conceda sin interés los siguientes anticipos:

- a).- Los trabajadores y trabajadoras fijos/as continuos/as con una antigüedad mínima de un año, tendrán derecho a que se les conceda un anticipo de dos mensualidades como máximo, a devolver en un plazo no superior a diez meses, si es de una mensualidad y doce meses si es de dos mensualidades.
- b).- Los trabajadores y trabajadoras fijos/as discontinuos/as con una antigüedad mínima de un año efectivamente trabajado, tendrán derecho a que se les conceda un anticipo de una mensualidad como máximo, a devolver en un plazo no superior a los meses de





contrato que el/la trabajador/a tenga previsto en el llamamiento en el que se solicita el préstamo.

No podrá ser concedido otro anticipo hasta tanto no se haya amortizado el anterior. Podrán concederse hasta un máximo de dos anticipos consecutivos. El tercero no podrá concederse, hasta tanto no haya transcurrido el mismo periodo de tiempo en el que se amortizó el último anticipo concedido.

3. Préstamos

Los trabajadores y trabajadoras fijos/as y fijos/as discontinuos/as con una antigüedad mínima de doce meses efectivamente trabajados, tendrán derecho a que se les conceda sin interés los siguientes préstamos:

1º.- Por una sola vez y hasta un máximo de 6.000 €. para la compra de la vivienda habitual, siempre y cuando ésta vaya a ser el domicilio habitual del/la trabajador/a que efectúa la petición.

Para la concesión de este préstamo será preceptivo que:

- a)- Exista un pago a cuenta de la vivienda para la cual se solicita el préstamo, igual o superior a 3.000 € dentro del plazo máximo de un mes anterior a la formulación de la petición y que quede pendiente de pago al menos una cantidad equivalente al quintuplo del importe del préstamo solicitado.
- b)- Que la vivienda esté situada en el Término de Calviá.

Para la concesión de dicho préstamo se deberán aportar los documentos siguientes:

- a) Escritura pública de Compraventa o Contrato debidamente firmado y sellado entre trabajador/a y vendedor, o escritura de constitución de hipoteca en su caso.
- b) Declaración jurada de que la vivienda adquirida será su domicilio habitual.

2º.- Por una sola vez y hasta un máximo de 4.000 € para la reforma de su vivienda habitual.

Para el caso de que se trate de solicitud para la construcción de una vivienda o su reforma, sin perjuicio de la aportación de los anteriores, si ha lugar, se presentarán los siguientes:

- a) Licencia de Obras si ésta fuera legalmente obligatoria y presupuesto proforma.
- b) En caso de no ser preceptiva la licencia de obras se deberá aportar como mínimo fotocopias cotejadas con los originales de las facturas de los gastos producidos que superen el 95 % del préstamo concedido.

3º.-En situaciones excepcionales, para la cobertura de enfermedades graves del/la trabajador/a o sus familiares en primer grado de consanguinidad o cónyuge, cuando su tratamiento no este cubierto por la Seguridad Social o el Seguro Privado que pudiera tener concertado el/la trabajador/a, hasta un importe de 6.000 €. Para la concesión de este préstamo deberá adjuntarse el informe del médico correspondiente que razone y motive la necesidad del tratamiento.

Con la periodicidad que indiquen el departamento de RR.HH., el/la trabajador/a afectado/a deberá presentar los correspondientes justificantes de que el tratamiento se está haciendo efectivo.

El plazo de devolución de los préstamos de compra de vivienda, reforma o especiales será de 24 meses

Artículo 59.- LÍMITE A LA CONCESIÓN DE CRÉDITOS

La empresa dispondrá de una línea de crédito por importe de 110.000 Euros de la que podrán hacer uso los trabajadores y trabajadoras en los términos pactados en los artículos anteriores.

En caso de que se sobrepase esta cantidad se reunirá la Comisión Paritaria para dar una solución adecuada a los préstamos que no tengan cobertura.

Artículo 60.- COMPLEMENTO DE ESCOLARIDAD

A todos los trabajadores y trabajadoras que estén en situación de alta en la empresa se les abonará un complemento de escolaridad, 35,41 € mensuales por cada hija/o menor de 18 años.

Durante la edad de escolarización obligatoria no será necesaria la acreditación de la misma, a partir de los 16 años y hasta los 18, el/la trabajador/a deberá acreditar para su percibo la efectiva escolaridad de cada hijo/a.





Artículo 61.- PRESTACIONES POR EDUCACIÓN ESPECIAL

Los trabajadores y trabajadoras afectados/as por este Convenio que tengan a su cargo hijos/as con incapacidad física, psíquica o sensorial, tendrán derecho a percibir un complemento mensual de un máximo de 400 € siempre y cuando el hijo/a esté recibiendo el tratamiento específico a la incapacidad de que se trate, y éste no esté cubierto por la Seguridad Social y se presenten los justificantes oportunos. En el caso de estar subvencionado por otras administraciones se abonará la diferencia hasta la percepción de hasta los 400 €.

Con la periodicidad que indique el departamento de RRHH, el/la trabajador/a afectado/a deberá presentar los correspondientes justificantes de que el tratamiento se está haciendo efectivo.

El citado plus es compatible con el de escolaridad.

CAPITULO X.- AYUDAS ASISTENCIALES

Artículo 62.- PRESTACIONES SOCIALES

La Empresa con la finalidad de complementar la acción protectora de la Seguridad Social y motivar al personal cubrirá los gastos sociales que a continuación se exponen a todos los trabajadores y trabajadoras en los términos y con las condiciones que a continuación se exponen.

1. PRESTACIONES DENTARIAS

Modalidades

El/la trabajador/a podrá acogerse a las modalidades siguientes:

A).- Acudir al/los/las profesionales que tenga contratada la empresa según las condiciones del contrato.

En este caso, las asistencias odontológicas de Prótesis (dentaduras y piezas en general) y Ortodoncias (aparatología y fases de ortopedia en general), serán subvencionadas exclusivamente en un 75% del precio convenido por la Empresa y el/la profesional adjudicatario, debiendo el/la trabajador/a aportar el otro 25% directamente a dicho profesional contratado/a.

B).- Acudir de forma libre a cualquiera de los/las profesionales debidamente acreditados/as.

En este caso la empresa abonará, según el importe de la factura los máximos siguientes:

(importes en Euros)

Ayudas que se prestarán con un límite de una al año:

Dentadura completa (superior e inferior) 546 €

Dentadura inferior o superior 255 €

Desvitalización 146 €

Profilaxis – limpieza 55 €

Ayudas que se abonarán por una sola vez durante la relación laboral

Coronas (con independencia de su número) 110 €

Fases Ortodoncia Funcional (aparatología) 873 €

Ayudas que se abonará con un límite de 2 empastes al año, los empastes odontológicos derivados de descalcificaciones, no estarán sujetos a límite temporal alguno:

Empaste cada uno 37 €

2. PRESTACIONES AUDITIVAS

Se retribuirán según importe factura, con un máximo de:





Audifonos: 500 € cada uno

(Se podrá solicitar con el límite de uno cada cinco años).

3. PRESTACIONES OCULARES

Se retribuirán según importe factura, con un máximo de:

Cristales 146 €

Renovación cristales 146 €

Lentillas 146 €

Renovación lentillas 146 €

Monturas 73 €

4. OTRAS PRESTACIONES

Según el importe factura como máximo hasta:

Plantillas (cada una) 26 €

Calzado ortopédico 55 €

Vehículo inválido 500€

Otros ortopédicos 73 €

Dispositivo intrauterino (D.I.U.) 219 €

5. TIEMPOS DE RENOVACIÓN

Quedarán sin efecto en caso de rotura o pérdida por accidente de trabajo, debidamente acreditado.

Gafas (monturas):

- De 0 a 6 años: 1 año

- De 7 a 12 años: 2 años

- A partir de los 13 años: 3 años

Cristales: 1 año (nueva graduación)

Lentillas: 3 años

De gafas a lentillas: 3 años

De lentillas a gafas: 3 años

De cristales a lentillas: 1 año (nueva graduación)

Renovación de lentillas: 1 año (nueva graduación)

Plantillas:(hasta 14 años) 1 año

Plantillas (a partir de 15 años) 2 años

Vehículo inválido 5 años

Demas prestaciones del punto 4) 2 años



6. CONDICIONES GENERALES DE LAS AYUDAS DE ESTE ARTÍCULO

A).- Las ayudas contenidas en este Artículo, se satisfarán siempre y cuando lo soliciten y se acredite su necesidad mediante el oportuno informe médico, y se presente la correspondiente factura original.

B).- Estas ayudas no se abonarán o en su caso se abonarán parcialmente por diferencia en el supuesto de cobertura de las mismas por cualquier seguro de carácter público o privado que el/la trabajador/a o beneficiario/a tuviera concertado, entendiéndose como beneficiario/a el cónyuge o compañero/a conviviente y exclusivamente los hijos del/la trabajador/a menores de 18 años o de 23 con una minusvalía superior al 33% y que estén a cargo del/la trabajador/a, que no perciban rentas superiores al 75% del S.M.I.

C).- Los fijos/as discontinuos/as podrán acogerse a todas las ayudas asistenciales establecidas en este anexo, dentro de su periodo contractual.

D).- Tales prestaciones sociales serán de aplicación a aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan un contrato por tiempo indefinido o estén trabajando actualmente y que hayan estado contratados/as al menos 18 meses dentro de los tres últimos años.

Artículo 63.- AYUDAS POR ESTUDIOS

Calvià 2000 S.A. concederá a sus trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as, becas anuales de estudios en los términos y cuantías máximas que seguidamente se indican, siempre y cuando su matrícula supere dichas cantidades y hubiesen sido abonadas previamente por el/la trabajador/a:

Ayuda por estudios: 600 €

Para tener derecho a las expresadas ayudas, el personal deberá acreditar la matrícula con indicación del número de asignaturas que se hayan cursado y aprobado y si ésta comprende la totalidad o parte del curso. En este último caso se abonará la cantidad proporcional a las asignaturas cursadas.

Tales importes, tanto de matrícula como de libros, se abonarán, en su caso prorrateados por el número de asignaturas del curso y siempre que se haya acreditado formalmente su aprobado y serán, en su caso, abonados contra entrega de la correspondiente factura, siempre que se hayan aprobado los cursos o carnés para los que fueron concedidos y a posteriori de su acreditación formal.

En caso de estudios de idiomas en la escuela oficial y siempre que sean necesarios para el trabajo desarrollado se abonará un máximo de 100 € por curso.

Para cubrir los gastos producidos en la obtención del carné de conducir C o C1 la Empresa concederá una subvención de hasta 600 Euros, a aquellos trabajadores y trabajadoras que con ello puedan promocionarse a la categoría de Conductor 1ª, y que efectivamente hayan obtenido dichos carnés con posterioridad a su incorporación como personal fijo en la Empresa.

La empresa asumirá la totalidad del coste que se derive de la renovación, dentro de los plazos legales del permiso de conducir para desarrollar su trabajo a todos aquellos trabajadores y trabajadoras fijos/as con categoría de Conductor 1ª y Operadores de barredoras e intervenciones inmediatas, y operarios/as de taller que pongan su carné C1 a disposición de la empresa.

CAPITULO XI.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 64.- COMITÉ DE EMPRESA

La Dirección facilitará un local para el desempeño de los trabajos sindicales, que será adecuado al número de miembros del Comité de Empresa, dicho local cumplirá las condiciones de seguridad e higiene que sean de aplicación.

El uso del local del Comité de Empresa, no estará supeditado a más requisito que el de apertura y cierre del centro de trabajo donde esté ubicado el local y que las actividades que en él se desarrollen sean estrictamente sindicales.

Para hacer efectivo el crédito sindical de cada uno de los representantes del Comité, bastará la comunicación por escrito al mando directo con una antelación de dos días hábiles. Con carácter excepcional este plazo podrá ser reducido a un día natural, cuando exista asunto grave y urgente que resolver.

El crédito sindical podrá acumularse en uno o varios miembros del Comité de Empresa, pudiendo incluso afectar a la totalidad de la jornada laboral, si la acumulación recae en una sola persona. La acumulación deberá ser notificada a la empresa con una semana de antelación.

Las horas consumidas en las reuniones de cualquier Comisión convocadas por parte de la empresa no contarán a los efectos de crédito



sindical. Asimismo, las reuniones de la comisión paritaria no irán a cargo del crédito sindical.

Artículo 65.- FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Las funciones y competencias del Comité de Empresa, sin perjuicio de las dispuestas en la legislación vigente, serán:

- 1- Ser informado de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como las condiciones generales de los nuevos puestos.
- 2- Ser informado y si procede legalmente consultado de cuantas medidas afecten a los/as trabajadores/as, en cuanto a la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, con una antelación adecuada.
- 3- Asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo advirtiendo a los responsables de la Empresa y a los trabajadores y trabajadoras de las posibles infracciones o deficiencias.
- 4- Ser informado y si procede legalmente consultado acerca de los traslados de personal y modificación general de turnos en la Empresa.
- 5- Salvo circunstancias extraordinarias, se concederá un plazo de 3 días hábiles al Comité, para que, con carácter previo a la ejecución de una sanción por falta grave o muy grave, pueda emitir informe a la Dirección. Se informará al Comité de empresa de las faltas leves impuestas a los/as trabajadores/as.
- 6- Todas las competencias recogidas en el articulado de este Convenio

Artículo 66.- DE LA ACCIÓN SINDICAL

a).- Los trabajadores y trabajadoras afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa:

- 1.- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- 2.- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- 3.- Recibir información que le remita su Sindicato.

b).- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- 1.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores y trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición los tableros de anuncios que fueran necesarios que deberá situarse en cada centro de trabajo y en lugar donde garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.
- 2.- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación vigente en cada momento.
- 3.- La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centro de trabajo con más de 250 trabajadores/as.
- 4.- En la empresa, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores y trabajadoras afiliados/as a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa, de acuerdo a lo establecido en el art. 10 de la LOLS.
- 4.- Cuando se instruya un expediente disciplinario por falta grave o muy grave a algún/a trabajador/a, y se le cite para declarar ante el instructor, podrá estar presente un miembro del comité de empresa o el delegado sindical, siempre que el/la trabajador/a lo solicite.

Artículo 67.- ASAMBLEAS DE TRABAJADORES/AS

Los trabajadores y trabajadoras disponen de 12 horas anuales para la celebración de asambleas.

En el periodo de negociación colectiva se podrán realizar hasta tres asambleas conjuntas de todos los trabajadores y trabajadoras dentro del último tramo horario del colectivo mayoritario. Las asambleas se realizarán, preferentemente, dentro de la última hora de la jornada laboral.

Las asambleas se realizarán en un local adecuado facilitado por la Dirección. Los convocantes se harán responsables del mantenimiento del orden, así como de que el local utilizado quede en condiciones de orden y limpieza adecuadas.

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, o un tercio de la plantilla total. La comunicación deberá remitirse por escrito a la Dirección, con cinco días naturales de antelación a la fecha de celebración y deberá contener el orden del día que se piensa



debatir. La empresa deberá contestar en un plazo de 3 días naturales antes de la celebración de la asamblea. La falta de respuesta de la Dirección a la petición de la asamblea solicitada, se entenderá, siempre, en sentido positivo, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

CAPITULO X.- RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Artículo 68.- Igualdad de condiciones

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. Así mismo, las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose, las entidades, a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Se incluye el Plan de Igualdad de la empresa como ANEXO del presente convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Denominaciones: Todas las denominaciones de órganos, cargos y funciones que en este convenio puedan aparecer en un solo género han de entenderse referidas indistintamente al género femenino o masculino, según el sexo del titular de que se trate.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en las leyes y en sus normas de desarrollo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En la hipótesis de que, como consecuencia de no poder alcanzar acuerdos interpretativos respecto de la aplicación y/o desarrollo de este Convenio, las partes llegarán a algún tipo de conflicto, antes de acudir en su caso a la instancia judicial, se someten por mutuo acuerdo a la conciliación, mediación o al arbitraje del TAMIB.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Definiciones:

- Administración: las categorías incluidas en el grupo de dirección y de administrativos.
- Producción: las categorías incluidas en el grupo de mandos intermedios y operarios.
- Mayor actividad en producción: los meses de mayo a septiembre ambos incluidos.
- Mayor actividad en Administración: los meses de octubre a abril ambos incluidos.
- Parientes con dependencia exclusiva directa.- Es aquel ascendiente de 1º grado de consanguinidad que conviviendo con el/la trabajador/a, únicamente ambos conforman el núcleo familiar.
- Núcleo familiar: Conjunto de miembros de una familia que conviven en un domicilio común.
- Deber inexcusable de carácter público: incluye exclusivamente las actividades de acudir a juicio por haber sido citado judicialmente, citaciones de los cuerpos de seguridad del Estado, formar parte de un jurado e ir a votar o ser miembro de mesa electoral o intervector en las elecciones generales, autonómicas o locales y cualquier otro legalmente establecido de forma expresa.
- Enseñanzas oficiales: se entienden por enseñanzas oficiales exclusivamente las siguientes Enseñanza Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación profesional, universitaria y Postgrados y los estudios en la escuela oficial de Idiomas.
- Formación Obligatoria: Se considera formación obligatoria aquella que la empresa considere necesaria para el desarrollo de cada uno de los puestos de trabajo.



DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

A los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial se les abonará las retribuciones y complementos salariales, extrasalariales y asistenciales en proporción a la jornada trabajada. Las reducciones de jornada para cuidado de hijo no tendrán la consideración de jornada a tiempo parcial a efectos de las ayudas sociales incluidas en el Capítulo X.

El/la trabajador/a que vea modificada su situación personal durante la vigencia de la relación laboral a efectos de los derechos a las prestaciones sociales, deberá notificarlo de forma inmediata al Departamento de Recursos Humanos, acreditando fehacientemente el derecho a su obtención, así como entregar la documentación que sea necesaria.

A todos los efectos recogidos en este convenio se entenderá que la pareja de hecho con más de un año de convivencia debidamente acreditada es asimilada a cónyuge.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Se faculta a las partes firmantes para que puedan negociar si lo estiman conveniente los siguientes capítulos y/o artículos, negociando cuantos aspectos sean necesarios:

- El Capítulo IV.- ESTATUTO DE LOS FIJOS DISCONTINUOS
- El Artículo 29bis.- JORNADA DE LIBRANZA
- El Artículo 52.- JUBILACIÓN Y JUBILACIÓN PARCIAL
- El REGLAMENTO INTERNO DE COBERTURA DE PUESTO DE TRABAJO
- El Anexo I.- TABLA SALARIAL
- El Anexo V.- PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO (Ambas partes acuerdan reunirse en el plazo máximo de 6 meses para planificar el desarrollo de los mismos y en su caso modificarlos).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA

Todas las medidas de igualdad se llevarán a cabo mediante el plan de igualdad establecido en la empresa y a través del comité de igualdad. Asimismo, todos los temas relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo se canalizarán a través de los protocolos de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo. En todo caso se informará de los mismos al comité de ética.

DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA

El cómputo de la antigüedad efectiva de los trabajadores/as se efectuará de la siguiente manera:

La antigüedad de los trabajadores y trabajadoras temporales, a tiempo parcial no continuado y fijos/as discontinuos/as, será la suma de los días efectivamente contratados. Para ello se sumarán los días efectivamente contratados computando los meses por periodos de 30 días, la suma total se dividirá entre 365 días, el resultado serán los años de antigüedad efectiva.

Asimismo, el cómputo de la antigüedad será desde la fecha del primer contrato que inicie la contratación continuada. Se entiende que la contratación es continuada siempre que el/la trabajador/a haya sido contratado/a consecutivamente sin solución de continuidad.

El/la trabajador/a que por cualquier motivo no haya prestado servicios para la empresa durante un periodo superior a 365 días, perderá a todos los efectos el periodo de antigüedad devengado con anterioridad, comenzando de nuevo su cómputo desde el siguiente contrato. Esta regla no será de aplicación al personal con contrato fijo que se reincorpore de una excedencia, aunque durante el periodo de excedencias voluntarias no se devengará antigüedad alguna.

El cómputo de la antigüedad efectiva descrita en la presente disposición se tendrá en cuenta a los efectos del cálculo del complemento de antigüedad y de cualquier tipo de indemnización.

DISPOSICION ADICIONAL NOVENA

Sin perjuicio de las promociones internas que existan durante cada año, los/las trabajadores/as que ostenten la categoría de Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Gestión y que tengan una antigüedad en la empresa superior a los 5 años podrán solicitar a la dirección su reclasificación a la categoría de Administrativo de Gestión.

La solicitud deberá ser efectuada dentro de la 1ª quincena de enero de cada uno de los años mediante solicitud expresa al efecto.

La reclasificación será mediante concurso oposición en el cual se valorarán los méritos de cada candidato según lo establecido en el Reglamento interno de cobertura de puesto de trabajo. La fase de concurso oposición será realizada en la segunda quincena del mes de



febrero de cada uno de los años.

El/la trabajador/a que no apruebe el examen podrá solicitar de nuevo su reclasificación el año siguiente dentro del plazo establecido más arriba.

Régimen especial durante la vigencia del presente convenio

De forma excepcional durante los años de vigencia de convenio se reclasificarán 11 plazas, de las cuales 4 serán en el año 2018, 4 en el año 2019 y 3 en el año 2020.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Todos los artículos que no tengan una fecha concreta de entrada en vigor, lo harán a partir de la publicación del Convenio Colectivo, excepto la tabla salarial del 2017 que entrará en vigor con efecto retroactivo a día 1 de enero de 2017.

Los atrasos correspondientes al año 2017 serán abonados dentro de los dos meses siguientes a la publicación del convenio.

La tabla salarial del 2018 entrará en vigor con efectos retroactivo a día 1 de enero de 2018.

Los atrasos correspondientes al año 2018 serán abonados dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio.

Los días adicionales de vacaciones entrarán en vigor en el año 2019.

El 10º trienio, el plus idiomas, y la reclasificación de la DISPOSICION FINAL SEGUNDA, así como todos los pluses y/o percepciones económicas que se hayan modificado entrarán en vigor y comenzaran a abonarse a partir del mes siguiente a la publicación del convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

El nuevo reglamento interno para la Cobertura de Puestos de Trabajo, entrará en vigor con la firma del presente convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Complemento de antigüedad en las pagas extras:

A partir del año 2018 la paga extraordinaria de junio incluirá el complemento de antigüedad.

A partir del año 2019 la paga extraordinaria de diciembre incluirá el complemento de antigüedad.

A partir del año 2020 todas las pagas extraordinarias incluirán el complemento de antigüedad.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

Los/las trabajadores/as con categoría de Peón especialista que en su día consolidaron el plus ad personam inicial se les aplicará a los 3 primeros trienios un coeficiente corrector del 1,8. Tal coeficiente corrector se multiplicará por el valor del trienio, el resultado será la cantidad que se le abonará al/a la trabajador/a.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Con la firma del convenio anterior convenio quedó eliminado el Plus vinculación que fue sustituido por un plus ad personam inicial a todos los/las trabajadores/as que venían percibiéndolo y que coincidía en su cuantía con el extinto plus vinculación. Este plus ad personam inicial, transitorio o plus ad personam se irá absorbiendo de forma exclusiva por los trienios que vaya devengando cada uno de los/de las trabajadores/as, hasta su total desaparición.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

En el mes siguiente a la publicación del Convenio Colectivo y como medida extraordinaria se reclasificarán sin necesidad de examen y por una sola vez las siguientes categorías:

Los/las trabajadores/as que en la fecha de firma del convenio ostenten la categoría de Administrativo de Gestión con una antigüedad mínima





de 5 años consolidaran la categoría de Administrativo/a

Los/las trabajadores/as que ostenten la categoría de Auxiliar Administrativo/a con una antigüedad mínima de 5 años consolidarán la categoría de Auxiliar de Gestión.

Esta reclasificación en ningún caso será aplicable a los/las trabajadores/as de esas categorías que en un futuro alcancen los 5 años de antigüedad.

DISPOSICION FINAL TERCERA

Quedan eliminadas las categorías de Técnico de prevención, Técnico informático y Delineante, las cuales se unifican en una nueva categoría denominada "Técnico especialista".

Por otro lado, queda extinguida la categoría de Auxiliar de Gestión El personal que ostenta la categoría en este momento la mantendrá durante la vigencia de su relación laboral, hasta que promocionen a una categoría superior, o finalicen su relación laboral por cualquier causa.

Asimismo, queda extinguida la categoría de Jefe de Sección o Sector y la de Encargado. El personal que ostenta la categoría en este momento la mantendrá durante toda la vigencia de su relación laboral, sin perjuicio del sistema de promociones.

La eliminación de las anteriores categorías en ningún caso supondrá la disminución de salarios del personal que ostenta las mismas, asimismo y durante su existencia sus retribuciones salariales se irán incrementando en el mismo porcentaje que las demás categorías del convenio.

DISPOSICION FINAL CUARTA

Durante la vigencia del convenio la empresa se compromete a reconvertir un mínimo de 2 plazas de administrativo o técnico especialista en técnico de Sección a las cuales podrán acceder de forma exclusiva los/las trabajadores/as que ostenten la categoría de administrativo/a o técnico especialista y tengan más de 5 años de antigüedad.

DISPOSICION FINAL QUINTA

Todo lo recogido en el presente convenio será de aplicación de acuerdo al principio de jerarquía, normativa de las normas, por tanto aquellas cláusulas o artículos que, como consecuencia de las disposiciones legales vigentes en el momento actual o futuro, contradigan lo recogido en dichas disposiciones legales, quedan o quedarán derogadas o suspendidas, quedando su regulación de acuerdo a lo establecido en dichas normas, siendo la Comisión Paritaria la que tendrá que adecuar el texto del presente convenio a las modificaciones de las mencionadas disposiciones legales.

DISPOSICION FINAL SEXTA

Se declara total y expresamente derogado a todos los efectos el Convenio Colectivo precedente y todos los anteriores al mismo, así como cualquier acuerdo previo realizado entre Empresa y los representantes de los/as trabajadores/as, excepto aquellos artículos que expresamente y con carácter transitorio se haya acordado su prórroga.

ANEXO I.- TABLAS SALARIAL 2017

| NIVEL | GRUPO | CATEGORIAS | S. BASE | P. TURNO | DES ESP | P. PUESTO |
|-------|--------------------|------------------------------|----------|----------|---------|-----------|
| I | DIRECCION | DIRECTOR | 3.016,53 | 0,00 | 339,32 | 824,99 |
| | | JEFE DE DEPARTAMENTO | 2.523,52 | 0,00 | 146,16 | 594,96 |
| | | TECNICO SUPERIOR | 2.545,20 | 0,00 | 149,48 | 131,33 |
| | | TECNICO DE PROYECTOS | 2.499,16 | 0,00 | 0,00 | 109,52 |
| II | MANDOS INTERMEDIOS | JEFE DE SERVICIO | 2.269,25 | 0,00 | 0,00 | 419,35 |
| | | JEFE DE SECTOR (A Extinguir) | 2.112,01 | 126,72 | 0,00 | 477,27 |
| | | ENCARGADO (A Extinguir) | 2.112,01 | 126,72 | 0,00 | 477,27 |
| | | CAPATAZ/JEFE DE EQUIPO | 1.759,47 | 105,57 | 0,00 | 355,62 |
| | | JEFE DE UNIDAD | 1.753,22 | 0,00 | 0,00 | 242,42 |
| | | TECNICO DE SERVICIO | 2.256,81 | 0,00 | 0,00 | 103,59 |





| NIVEL | GRUPO | CATEGORIAS | S. BASE | P. TURNO | DES ESP | P. PUESTO |
|-------|-----------------|-----------------------------------|----------|----------|---------|-----------|
| III | TECNICOS | TECNICO DE SECCION | 1.636,20 | 0,00 | 0,00 | 313,10 |
| | | TECNICO ESPECIALISTA | 1.541,76 | 0,00 | 0,00 | 229,27 |
| IV | ADMINISTRATIVOS | ADMINISTRATIVO | 1.469,03 | 0,00 | 0,00 | 333,95 |
| | | ADMINISTRATIVO DE GESTION | 1.464,37 | 0,00 | 0,00 | 228,61 |
| | | AUXILIAR DE GESTION (A Extinguir) | 1.294,14 | 0,00 | 0,00 | 176,86 |
| | | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1.286,85 | 0,00 | 0,00 | 126,25 |
| V | OPERARIOS | CONTROLADOR DE PLANTA | 1.536,13 | 92,17 | 0,00 | 136,26 |
| | | OFICIAL 1ª CONDUCTOR | 1.469,03 | 88,14 | 0,00 | 245,81 |
| | | OFICIAL 1ª OFICIOS | 1.469,03 | 88,14 | 0,00 | 245,81 |
| | | AYUDANTE TECNICO DE LABORATOR | 1.377,81 | 0,00 | 0,00 | 344,34 |
| | | OFICIAL 2ª | 1.377,81 | 82,67 | 0,00 | 170,48 |
| | | OPERADOR | 1.377,81 | 82,67 | 0,00 | 170,48 |
| | | PEON ESPECIALISTA | 1.284,43 | 77,07 | 0,00 | 135,31 |

ANEXO II - HORARIOS**HORARIOS LABORALES POR SERVICIOS**

Sin perjuicio de la ampliación de jornada establecida en la disposición adicional septuagésima primera de la ley 2/2012, orientativamente la distribución de los horarios de los diferentes servicios será la siguiente:

Mantenimiento Medioambiental (ERSU y Playas)

06:00 - 13:00

14:30 - 21:30

19:00 - 02:00

Mantenimiento Medioambiental (LV)

06:00 - 13:00 (Temporada alta)

07:00 - 14:00 (Temporada baja)

14:30 - 21:30

19:00 - 02:00

Mantenimiento Medioambiental (Taller)

06:00 - 13:00

08:00 - 15:00

15:00 - 22:00

19:00 - 02:00

Deixalleria

08:00 - 15:00

09:00 - 16:00

Tratamiento integral del ciclo del agua





07:00 - 14:00

07:30 - 14:30

14:00 - 21:00

14:30 - 21:30

21:30 - 04:30

El horario de los controladores se adaptará para cubrir el servicio durante 24 horas.

Administración

Jornada normal 8:00 a 15:00 en Horario Flexible

Horario:

Horario de Inicio: de 8 a 9:00 horas

Horario de finalización: de 15:00 a 16:00 horas

Horario común de obligada permanencia: de 9:00 a 15:00 horas.

No serán recuperables los incumplimientos de horario de obligada permanencia.

El cómputo de la jornada flexible será semanal

Los horarios dispuestos en este anexo no implican la cobertura obligatoria de todos y cada uno de ellos.

Si fuera necesario modificar los horarios para adecuarlos a la legislación vigente se establecerán los incrementos o disminuciones al inicio o al final de la jornada en función de las necesidades del servicio.

ANEXO III – RÉGIMEN DE TURNOS Y ROTACION DE DESCANSOS

Mantenimiento Medioambiental y Taller mecánico

La distribución de las jornadas que organizativamente la Empresa pueda considerar oportunas, y siempre salvaguardando el principio de justicia y equidad, será en régimen de turnos y rotación de descansos previamente establecidos

Puestos de trabajo con tratamiento diferenciado:

Deixalleria.

Lavacontenedores.

Recogida de trastos.

Mantenimiento y reparación de contenedores.

Mantenimiento y Limpieza de vehículos.

Vertedero.

Máquinas limpiaplayas.

Ramas.

Cuando en alguno de estos puestos se cubran mas de un turno diario, y/o 7 días a la semana, deberán efectuarse las rotaciones de turnos y descansos entre los titulares de los mismos.





Ciclo del agua

La distribución de las jornadas que organizativamente la Empresa pueda considerar oportunas, y siempre salvaguardando el principio de justicia y equidad, será en régimen de turnos y rotación de descansos previamente establecidos

Puestos de trabajo con tratamiento diferenciado:

Colectivo de controladores de Planta: Los Controladores de Planta adscritos a este colectivo estarán en régimen de rotación de turnos y descansos, adaptándose su horario a la cobertura de las 24 horas de presencia de personal, el cómputo de su jornada será anual.

ANEXO IV - UNIFORMIDAD

ÁREA DEL CICLO DEL AGUA/TALLER MECÁNICO

ROPA

| EST. | PRENDA | COLOR | UDS. |
|------|---------------------|---------------|------------------|
| V | CAMISA MANGA CORTA | AZUL CELESTE | 3 |
| V | POLO MANGA CORTA | AZUL MARINO | 3 ^(*) |
| V | POLO BICOLOR AV | AZUL&AMARILLO | 3 ^(*) |
| V | PANTALÓN | AZULINA | 3 |
| V | GORRA CON VISERA | AZUL MARINO | 1 |
| I | BRAGA TÉRMICA | AZUL MARINO | 1 |
| I | CAMISA MANGA LARGA | AZUL CELESTE | 3 |
| I | PANTALÓN PANA | AZUL MARINO | 3 |
| I | F. POLAR BICOLOR AV | AZUL&AMARILLO | 2 |
| A | IMPERMEABLE LLUVIA | AZUL/AMARILLO | 2 |
| A | JERSEY PICO | AZUL MARINO | 1 |

CALZADO

| EST. | PRENDA | COLOR | UDS. |
|------|---------------------|--------|------|
| V | ZAPATO DE SEGURIDAD | OSCURO | 2 |
| I | BOTA DE SEGURIDAD | OSCURO | 3 |
| A | BOTA AGUA SEGURIDAD | OSCURO | 1 |

ÁREA MEDIO AMBIENTE RSU/LV

ROPA

| EST. | PRENDA | COLOR | UDS. |
|------|---------------------|---------------|------|
| V | POLO BICOLOR AV | AZUL&AMARILLO | 3 |
| V | PANTALÓN | AZULINA | 3 |
| V | GORRA CON VISERA | AZUL MARINO | 1 |
| I | BRAGA TÉRMICA | AZUL MARINO | 1 |
| I | CAMISA MANGA LARGA | AMARILLO | 3 |
| I | PANTALÓN PANA | AZUL MARINO | 3 |
| I | ANORAK BICOLOR AV | AZUL&AMARILLO | 2 |
| A | IMPERMEABLE LLUVIA | AZUL/AMARILLO | 2 |
| A | CHAQUETA BICOLOR AV | AZUL&AMARILLO | 2 |



CALZADO

| EST. | PRENDA | COLOR | UDS. |
|------|---------------------|--------|------|
| V | ZAPATO DE SEGURIDAD | OSCURO | 2 |
| I | BOTA DE SEGURIDAD | OSCURO | 3 |

V: Verano I: Invierno A: Valido para ambas estaciones

(*) A elegir entre ambas prendas

El comité de seguridad y salud podrá modificar las prendas y cantidades en función de los puestos de trabajo al que esté asignado el/la trabajador/a.

TRABAJADORES TEMPORALES

Para los trabajadores y trabajadoras eventuales se les proveerá de dos unidades de cada prenda según temporada excepto de: gorra, chaqueta y anorak (en su caso) que se les entregará una sola unidad.

ANEXO V – PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que un Plan de Igualdad es un “Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón del sexo”.

Para la realización del diagnóstico de situación se han tenido en cuenta los datos objetivos de la empresa, la opinión de trabajadores y trabajadoras de Calvià 2000 y la del propio Comité de Empresa, a través de su participación en la encuesta de igualdad.

Un Plan de Igualdad debe caracterizarse por:

- Su **transversalidad y colectividad**, ya que va dirigido a todas las áreas de Calvià 2000 y a cada una de las personas que la integran.
- Su **carácter dinámico**, ya que puede ser modificado en cualquier momento, según se detecten nuevas necesidades u oportunidades de mejora, al objeto de garantizar su efectividad.
- Su **temporalidad**, ya que una vez alcanzados los objetivos fijados en el mismo, dejará de tener validez, sin perjuicio de que puedan mantenerse determinadas medidas, o incluso la totalidad del mismo, lo que requerirá la aprobación por parte de la Dirección de Calvià 2000.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

Como medidas propuestas para la consecución de los objetivos fijados en el Plan también se han tenido en cuenta las propuestas de trabajadores y trabajadoras, así como del Comité de Empresa, realizadas a través de las encuestas de igualdad.

1. Mantener todos los aspectos positivos que se extraen del diagnóstico.

- Mantener una presencia equilibrada en los puestos de mayor responsabilidad en Calvià 2000.
- Mantener los criterios de selección y promoción basados en la igualdad, objetividad, valoración de méritos y no discriminación.
- Mantener una política que favorezca la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
- No tolerar discriminación alguna por razón de sexo y prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

2. Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en cada una de las áreas de Calvià 2000.

Se trata de un objetivo a largo plazo, ya que en la actual composición de la plantilla de Calvià 2000 se pone de manifiesto una predominancia de hombres en las áreas de producción, mientras que existe una predominancia de mujeres en el área de administración. Para alcanzar dicho objetivo se proponen como medidas:

- En la publicación de convocatorias para la cobertura de puestos de trabajo, tanto si se trata de selección externa como de promoción interna, se pondrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje no sexista. Además, se suprimirán expresiones que puedan incitar



a la no participación de determinado género en el proceso de selección, sobretodo de las mujeres, favoreciendo de este modo la participación de un número mayor de candidatos/as del sexo infra representado en cada una de las áreas o categorías. Esta medida deberá ser aprobada por el Comité de Empresa.

- Se propone como criterio para la adjudicación de las plazas a ocupar, tanto en los procesos de selección que se lleven a cabo, como en la promoción interna, la preferencia de los aspirantes que, con igualdad de puntos, sean del sexo infra representado en cada una de las áreas, departamentos o categorías. Dicha medida no se aplicará en las áreas, departamentos o categorías en las que exista una presencia equilibrada de ambos géneros (60 – 40 según lo que indica la Ley de igualdad), y dejará de tener efecto cuando se alcance el objetivo establecido. Esta modificación deberá ser aprobada por el Comité de Empresa.

3. Conseguir mayor representatividad femenina dentro de los órganos de representación del personal. (Comisión de Seguridad y Salud, Comisión de Paritaria y Comisión de Análisis de los Servicios)

Estas comisiones están formadas por tres representantes de la Dirección de la empresa y tres representantes del Comité de Empresa. Al no existir una presencia equilibrada de mujeres y hombres (12 hombres y 1 mujer) dentro del propio Comité, se hace difícil que las mujeres puedan tener suficiente representatividad dentro de dichos órganos. Se propone, en aras de alcanzar una presencia equilibrada dentro del Comité de Empresa.

- Instar a los sindicatos para el establecimiento de listas paritarias en las elecciones sindicales y que ocupen primeros puestos dentro de las listas.

4. Promover la promoción de las mujeres dentro de la empresa.

La formación y la información son los instrumentos con los que cuenta Calvià 2000 para la consecución de este objetivo.

Para facilitar la promoción profesional de las mujeres, que son las que se encuentran infra representadas en las categorías de mandos intermedios, se proponen las siguientes medidas:

* Ofrecer formación específica para el puesto de trabajo correspondiente a categorías superiores, de forma que se garantice la suficiente preparación para la promoción profesional cuando exista alguna vacante.

* Promover una mayor participación de aspirantes femeninas en la promoción interna, a través de la información individualizada.

* Promover una mayor participación en la formación de la empresa, a través de una mayor información sobre las ofertas existentes, así como de las ayudas para formación.

* Modificar los criterios de promoción, otorgándose igual o superior puntuación a la formación y/o aptitudes que a la antigüedad. Esta modificación deberá ser aprobada por el Comité de Empresa.

Para garantizar que el personal que se halle en situación de excedencia forzosa por cuidado de hijos/as y familiares (la mayoría mujeres), tenga las mismas oportunidades para su promoción dentro de la empresa, se propone:

* Que tengan acceso a la formación ofrecida por Calvià 2000, para lo cual se comunicará las ofertas de formación tanto a los trabajadores y trabajadoras en activo como a los que se hallen en situación de excedencia por cuidado de hijos/as y familiares.

5. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

* Es necesario adoptar un lenguaje no sexista en el ámbito de la empresa y que se fomente en la totalidad de sus relaciones, En caso de que se usen imágenes, se evitarán aquellas que puedan masculinizar o feminizar una profesión.

* Realización de campañas de sensibilización.

* Ofrecer formación en igualdad abierta a toda la plantilla, siempre que exista un número mínimo de trabajadores/as interesados/as.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS

El Plan de Igualdad puede ser objeto de revisión y modificación, si se detecta que las medidas no son efectivas o producen efectos negativos o contrarios a los que se pretendían alcanzar. Para ello, la empresa establecerá indicadores que permitan un seguimiento y evaluación de los objetivos establecidos en este Plan, y emitirá un informe anual en el que se recoja el nivel de cumplimiento de los mismos, que se entregará al Comité de Empresa para su análisis.

ANEXO VI – PROTOCOLO DE ACOSO

INDICE DEL CONTENIDO

1. OBJETO

2. ALCANCE
3. DOCUMENTACIÓN Y NORMATIVA APLICABLE
4. DEFINICIONES
5. RESPONSABILIDADES
6. DESCRIPCIÓN

OBJETO

El objeto del presente protocolo es el establecimiento de las actuaciones a tomar en la empresa Calvià 2000, S.A. para prevenir y actuar ante quejas en materia de acoso, o situaciones que puedan ser catalogadas como de “acoso psicológico”, “acoso sexual” o “acoso por razón de sexo”.

ALCANCE

Este protocolo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación contractual y categoría profesional, que presten sus servicios para la empresa Calvià 2000.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa conocerán la existencia de este protocolo mediante su divulgación e información acerca de qué comportamientos son considerados como de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las conductas de respeto esperadas en el trabajo, qué comportamientos se consideran inaceptables e intolerables para la empresa, y qué medidas disciplinarias se tomarán si se dan conductas inaceptables. Esta información deberá quedar reforzada mediante sesiones formativas sobre este protocolo y sobre prevención de riesgos psicosociales.

DOCUMENTACIÓN Y NORMATIVA APLICABLE

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Nota Técnica de Prevención NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Nota Técnica de Prevención NTP 507: Acoso Sexual en el Trabajo: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Sureda, E. y Mancho, J. (2007). *Acoso psicológico. Procedimiento de prevención y actuación ante casos de acoso psicológico. Guía práctica*. Palma de Mallorca: Conselleria de Treball i Formació. Direcció General de Salut Laboral
- Pérez, J., Nogareda, C., Martín, F. y Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y Acoso Sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya.
- Guía Sindical: El acoso sexual en el trabajo. Comisiones Obreras.
- Guía Sindical frente al acoso por razón de género. Comisiones Obreras.

DEFINICIONES

Acoso psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen conductas de violencia psicológica extrema sobre otra persona o grupo de personas de forma sistemática y durante un período prolongado de tiempo en el lugar de trabajo, con el objetivo de eliminar a la/-s persona/-s acosada/-s de la organización y/o destruir sus capacidades.

Las conductas de acoso se manifiestan por comportamientos de persecución continuados y persistentes que se materializan en:

- Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo, usando maquinaciones contra ella.
- Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta ceda.
- Atacar sistemáticamente a una persona, criticando destructivamente cuando realiza su trabajo.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona.
- Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para deteriorarla psicológicamente, atacando su dignidad.
- Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.
- Hostigar sistemáticamente a una persona con acusaciones falsas sobre su trabajo.



- Reprender reiteradamente a un trabajador o trabajadora delante de otras personas.
- Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada del trabajador o trabajadora.
- Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- Destruir la salud física o psicológica, minando la autoestima y la confianza en sí misma de la persona.
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros de trabajo.
- Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas, para forzarla al fracaso en los objetivos.
- Asignar trabajos sin valor o utilidad, a pesar de haber trabajado para ella, para desestabilizarla.
- Alterar el entorno laboral de la persona, con el fin de conseguir que sus compañeros de trabajo estén en su contra.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa, o que han colaborado con los reclamantes.

Tipos de acoso psicológico:

o Descendente: Cuando una persona que ocupa un cargo jerárquico superior acosa y humilla a un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior.

o Horizontal: Cuando un trabajador o trabajadora se ve acosado por otra persona de su mismo nivel jerárquico.

o Ascendente: Cuando una persona que ocupa un cargo jerárquico superior es acosado y humillado por un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las conductas de acoso sexual se caracterizan por los siguientes rasgos:

Son indeseadas, irrazonables, molestas y ofensivas para la persona objeto de las mismas.

Existe una ausencia de reciprocidad en esas conductas por parte de la persona objeto de las mismas.

La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta es usada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, a la estabilidad en el puesto de trabajo, al salario, o a cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

Dichas conductas crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto de las mismas.

Dichas conductas son contrarias al principio de igualdad de trato.

Tipos de conducta de naturaleza sexual:

o Conducta física de naturaleza sexual: Está incluido aquí cualquier contacto físico no deseado (tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo), incluyendo el intento de violación o la coacción para las relaciones sexuales.

o Conducta verbal de naturaleza sexual: Este tipo de conducta puede incluir: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

o Conducta no verbal de naturaleza sexual: Estarían incluidas aquí la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Tipos de acoso sexual:

o Acoso sexual por chantaje o de intercambio: Se produce en esta situación un chantaje emocional ("esto a cambio de eso"). A través de él, se fuerza a un/-a empleado/-a a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o contenido del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, por lo que suele ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral.

o Acoso sexual ambiental: Se produce cuando tiene por efecto crear un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.





Para poder hablar de acoso por razón de sexo en el trabajo, deben darse los siguientes requisitos:

Deben producirse en el ámbito de la organización o como consecuencia de una relación de trabajo.

El trato degradante debe tener su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.

Dicho comportamiento debe revestir de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la persona afectada.

Persona demandante: Trabajador o trabajadora que denuncia unos hechos, situación y persona/-s, al considerarse objeto de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

Persona demandada: Persona respecto a la cual se ha formulado un alegato de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

Equipo Mediador: Persona o personas designadas por la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores de un área diferente de la que proceda la denuncia o caso detectado para alentar a las partes (demandante-demandada) a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellas, y ayudarlas a alcanzar un acuerdo mutuamente aceptable.

Queja en materia de acoso: Comunicación por parte de un trabajador o trabajadora al Departamento de Recursos Humanos, mediante los canales y medios establecidos por el presente protocolo, de una situación de posible acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

RESPONSABILIDADES

Dirección de la empresa:

Elaborar una política de prevención en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo. Integrar dicha política en cada uno de los niveles jerárquicos de la organización.

Garantizar el respeto y trato justo entre todos los trabajadores.

Informar a los trabajadores y trabajadoras acerca del presente protocolo de actuación, acerca de qué comportamientos son considerados como de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las conductas de respeto esperadas en el trabajo, qué comportamientos se consideran inaceptables e intolerables para la empresa, y qué medidas disciplinarias se tomarán si se dan conductas inaceptables. Esta información deberá quedar reforzada mediante sesiones formativas sobre prevención de riesgos psicosociales.

Dar ejemplo de la lucha contra el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, mediante actuaciones que demuestren su implicación.

Motivar a los trabajadores a comunicar quejas en materia de acoso, garantizando seriedad, confidencialidad y anonimato, así como la inexistencia de represalias empresariales contra la persona demandante o los testigos.

Adoptar medidas para resolver la situación de presunto acoso.

Sancionar con firmeza las conductas de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, mediante las vías correspondientes.

Vigilar el cumplimiento de las medidas aplicadas para evitar la repetición de estas situaciones.

Designar una persona o grupo de personas (Equipo Mediador) dentro de la organización, responsable de la gestión del procedimiento, que cumpla con los siguientes requisitos: Persona con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ayuda a los trabajadores, que adopte un rol imparcial, que inspire confianza y respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que se presentan, que active los procedimientos establecidos, y ponga en marcha las medidas y trámites pertinentes. Informar a todo el personal sobre la existencia de este Equipo Mediador.

Equipo Mediador:

Investigar las quejas en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, reuniéndose con aquellas personas que considere oportuno en relación con la queja, y solicitando cualquier documento o información que considere pertinente para el mejor conocimiento de la queja de acoso.

Mediación-conciliación entre las partes implicadas.

Garantizar seriedad, confidencialidad y anonimato durante el proceso de investigación de quejas, mediación y conciliación.





Formulación de propuestas de medidas cautelares o definitivas para la solución de las quejas.

Deberán ser personas con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ayuda a los trabajadores, que adopten un rol imparcial, que inspiren confianza y respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que se presentan, que activen los procedimientos establecidos, y pongan en marcha las medidas y trámites pertinentes.

El Mediador o miembros del Equipo Mediador no podrán tener relación familiar directa, relación de manifiesta amistad o enemistad, ni podrán ser colaboradores o compañeros en el mismo departamento, área u oficina; de cualquiera de las partes.

Mandos intermedios:

Informar-asesorar a los trabajadores en cuanto a las posibles maneras de resolver la queja en materia de acoso.

Facilitar la asistencia y apoyo necesarios al demandante, procurando –cuando sea posible- conciliar las posturas para solucionar la queja de manera informal o extraoficial.

Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, y facilitar su tramitación.

Representantes de los trabajadores - Delegados de Prevención:

Informar-apoyar-asesorar en cuanto a las maneras de resolver la queja en materia de acoso

Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, y facilitar su tramitación.

Colaborar con la Dirección en la labor de vigilancia y control de las medidas adoptadas para evitar la repetición de estas situaciones.

Servicio de Prevención

Colaborar, en caso necesario, junto con el Equipo Mediador en el análisis de los riesgos previsibles y las medidas de prevención y protección aplicables.

DESCRIPCIÓN

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. **Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.**

7.1 FASE INICIAL (DENUNCIA)

El procedimiento de actuación ante una queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, se iniciará por escrito mediante una **Hoja de Comunicado de Riesgos** o mediante escrito, que entregará o enviará la persona demandante, mando intermedio o representante de los trabajadores al Departamento de Recursos Humanos.

En función de los datos aportados, el responsable del Departamento de Recursos Humanos convocará al **Equipo Mediador**. El **Equipo Mediador** estará compuesto por un Presidente y un Vocal nombrados por la Dirección de la empresa y otro vocal nombrado por el Comité de Empresa de entre sus miembros, pudiéndose incorporar como asesor el Técnico de Prevención, Delegado/s de Prevención de la empresa y/o Técnicos de Prevención del Servicio de Prevención.

Posteriormente, se trasladará la información al Equipo Mediador mediante un canal comunicativo que asegure la confidencialidad de los datos (sobre cerrado, correo electrónico no unipersonal, sino creado a tal efecto, etc.). El **Equipo Mediador** sólo atenderá quejas que le lleguen mediante este canal. Tampoco atenderá **comunicados** anónimos.

Los trabajadores de la empresa que quieran obtener una **Hoja de Comunicado de Riesgos**, deberán poder acceder a la misma de forma rápida y sencilla. Por este motivo, se puede localizar dicho documento en la intranet de la empresa.





En caso de que la empresa (trabajadores, mandos, dirección, etc.) tenga conocimiento de la existencia de un posible caso de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo sin haber recibido una comunicación; se contactará con la persona supuestamente acosada para informarla acerca del presente protocolo. En el caso de que la persona supuestamente acosada no desee realizar una queja en materia de acoso, el Equipo Mediador, el Departamento de Recursos Humanos o los representantes de los trabajadores podrán solicitarle autorización para iniciar de forma unilateral la investigación. En casos excepcionales se podrá iniciar el procedimiento de oficio por parte de la empresa.

De forma inmediata a la recepción del **Comunicado de Riesgos** o de la autorización de la persona supuestamente acosada para que se inicie la investigación, el Departamento de Recursos Humanos informará a la Dirección de la empresa acerca de la recepción de una queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, por si los hechos denunciados podrían ser constitutivos de delito o falta disciplinaria.

El **Equipo Mediador**, procederá entonces a investigar y evaluar la situación. Todas sus acciones quedarán reflejadas por escrito.

7.2 FASE DE INFORMACIÓN PREVIA (INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN)

7.2.1 Acoso Laboral:

En cualquier caso, tras la primera entrevista con la persona demandante, y siempre que la situación lo permita, se trasladará a la persona demandada toda aquella información relevante y detallada sobre la naturaleza y contenido de la queja en materia de acoso psicológico.

La persona demandada podrá realizar aquellas **alegaciones** que estime oportunas.

En el caso de que por los hechos puedan ser constitutivos de iniciar el procedimiento sancionador, dichas alegaciones se realizarán por escrito.

En este momento, el Departamento de Recursos Humanos podrá decidir la necesidad de tomar medidas cautelares mientras se vaya investigando (por ejemplo, la separación física entre demandantes y demandado, con el fin de evitar la cronificación del caso), y se dará por concluido el Periodo de información previa.

En el caso de que no haya sido posible trasladar la información al/los/as demandado/s/as se pasará directamente a la fase de intervención y resolución.

7.2.1 Acoso Sexual o por razón de sexo:

Tras la primera entrevista con la persona demandante y siempre que existan indicios razonables de un posible caso de acoso sexual o por razón de sexo, el Departamento de Recursos Humanos podrá decidir la necesidad de tomar medidas cautelares mientras se vaya investigando (por ejemplo, la separación física entre demandantes y demandado, con el fin de evitar la cronificación del caso), y se dará por concluido el Periodo de información previa.

7.3 FASE DE INTERVENCIÓN Y RESOLUCIÓN

Tras finalizar el **Período de Información Previa**, se iniciará el **Período de Intervención y Resolución**, que se podrá ejecutar mediante:

Vía informal o extraoficial de gestión de quejas en materia de acoso: En ella, el Equipo Mediador asesorará y alentará al trabajador demandante para que trate de resolver el asunto directamente y de manera extraoficial con la persona demandada. Si el trabajador demandante opta por esta opción, tal actuación podrá llevarla a cabo solo, o acompañado del Equipo Mediador, mando intermedio y/o representantes de los trabajadores.

En caso de conseguir llegar a un acuerdo, la persona demandante comunicará dicho acuerdo por escrito al Equipo Mediador, y éste cerrará el proceso.

En caso de desacuerdo o en caso de que alguna de las partes implicadas no deseen someterse a la vía informal, lo comunicará al Departamento de Recursos Humanos, Mediador o Equipo de Mediación, y podrá acogerse a la vía formal u oficial.

Vía formal u oficial de gestión de quejas en materia de acoso: Se iniciará ante un desacuerdo en vía informal, o en caso de que alguna de las partes implicadas no deseen someterse a la vía informal. En ella y si fuera necesario, el Equipo Mediador contactará con el demandante, a fin de establecer un segundo encuentro en las mismas condiciones de privacidad.

7.3.1 Acoso Laboral

El **Equipo Mediador** retomará el caso objeto de solicitud, valorará la situación en base a la información que ya posee, se reunirá con las partes afectadas por separado (únicamente podrá mantener reuniones conjuntas previo consentimiento del demandante y el demandado), y –si





procede- con personas clave (mandos, compañeros, testigos, etc.).

Se intentará conciliar las posiciones entre demandante y demandado. En caso de éxito, se cerrará el proceso.

En ausencia de acuerdo, el Equipo Mediador emitirá una opinión que deberá ser notificada a la Dirección mediante un **Informe de Recomendación** (que apuntará las acciones recomendadas a la empresa, así como la prioridad en que éstas se deben realizar).

Una vez recibido el **Informe de Recomendación**, la Dirección de la empresa informará a las partes implicadas de las medidas que se van a tomar al respecto y de los plazos en que se van a ejecutar.

Posteriormente, la empresa realizará el **Seguimiento** de la situación, en función de las prioridades establecidas en el informe que se ha generado.

7.3.2 Acoso Sexual o por razón de sexo

El **Equipo Mediador** retomará el caso objeto de solicitud, valorará la situación en base a la información que ya posee, se reunirá con las partes afectadas por separado (únicamente podrá mantener reuniones conjuntas previo consentimiento del demandante y el demandado), y –si procede- con personas clave (mandos, compañeros, testigos, etc.). Se intentará, siempre que sea posible, que las entrevistas se realicen en el siguiente día hábil tras la denuncia con el fin de no demorar en el tiempo la fase de investigación.

Si por los datos recogidos en las entrevistas o constatación de los hechos se hace imposible la conciliación, el Equipo Mediador notificará a la Dirección mediante un **Informe de Recomendación** (que apuntará las acciones recomendadas a la empresa, así como la prioridad en que éstas se deben realizar).

Una vez recibido el **Informe de Recomendación**, la Dirección de la empresa informará a las partes implicadas de las medidas que se van a tomar al respecto y de los plazos en que se van a ejecutar.

7.4 CONSIDERACIONES GENERALES

La Dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa se asegurarán de que las personas que consideren que han sido objeto de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las que planteen una queja en materia de acoso, o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo), no serán objeto de intimidación, persecución, disminución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

La Dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa, formularán y aplicarán estrategias que incluyan elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación; con el objetivo no sólo de prevenir el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa, de conformidad con el espíritu y la intención del presente procedimiento.

La Dirección de la empresa, con el objetivo de castigar toda conducta que atente contra la dignidad de sus trabajadores y trabajadoras, podrá imponer las siguientes medidas y sanciones a las personas que incurran en dichas conductas en función de la gravedad de las faltas:

- *Mientras se investigue un posible caso de acoso, y como medida cautelar, se separará físicamente a demandante y demandado.*
- *Apertura de expediente disciplinario al demandado.*
- *Suspensión de empleo y sueldo.*
- *Extinción de la relación contractual.*

Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, la empresa no tomará represalias contra el trabajador demandante. Antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Si se aprecia temeridad en la denuncia, se actuará de acuerdo a lo establecido para la denuncia falsa.

