



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

7992

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU (exp.: CC_TA_03/085, codi de conveni 07100232012014)

Antecedents

1. El dia 16 de desembre de 2015, la representació de l'empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU i la del seu personal va acordar i va subscriure el text del Conveni col·lectiu.
2. El dia 22 de desembre, el senyor Carles Josep Frígola Barrios, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni al *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 17 de març de 2016

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández





III CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA GLOBALIA SERVICIOS CORPORATIVOS, SLU

Disposició preliminar

En funció de la legitimació i la capacitat legal reconeguda mútuament per les parts, s'acorda aquest III Conveni col·lectiu subscrit conjuntament entre l'empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU i la representació dels treballadors, en aquest cas amb l'organització sindical Unión General de Trabajadores (UGT).

Disposicions generals

1. Àmbit d'aplicació

Aquest conveni és d'aplicació als treballadors de l'empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU del centre de treball situat a Lluçmajor.

En aquest sentit, tota referència efectuada en el text d'aquest Conveni col·lectiu als termes "treballador" i "empleat" s'ha d'entendre referida en al·lusió tant al gènere masculí com al femení que, en definitiva, engloba la totalitat del personal d'alta en la companyia. Tot això, en tant que les parts acorden salvaguardar el principi de no discriminació laboral entre homes i dones, establert a l'article 14 de la Constitució espanyola, en relació amb l'article 17 de l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, de tal manera que pugui aplicar-se sense excepcions a tot el personal afectat per aquest Conveni col·lectiu. Tot això, en l'enteniment i convenciment de l'obligació de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral que comporta, en suma, l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

2. Àmbit temporal

Aquest Conveni és vàlid a partir del dia 01 de gener de 2015, a excepció d'aquelles qüestions per a les quals s'acordi un període de vigència diferent, i la seva vigència finalitza el dia 31 de desembre de 2018. Serà prorrogable tàcitament per períodes de dotze mesos, si dins dels dos mesos anteriors a la data del seu acabament no existís denúncia expressa.

3. Compensació i absorció

Les condicions fixades en aquest Conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, compensen i absorbeixen totes aquelles que puguin existir, qualsevol que sigui la seva naturalesa i l'origen de la seva existència, a excepció de l'antiguitat consolidada.

4. Comissió Paritària de seguiment i interpretació

La Comissió Paritària de seguiment i interpretació d'aquest Conveni ha d'estar composta per un màxim de 8 membres, 4 com a màxim per la part empresarial i 4 com a màxim per la RLT.

La Comissió s'ha de constituir en el termini màxim d'un mes des de la data de la signatura del Conveni i la primera reunió es farà dins dels sis mesos següents. Les reunions de caràcter ordinari es faran cada sis mesos i s'establirà a cada reunió la data de la pròxima, sense perjudici de celebrar en qualsevol moment, per causes justificades i convocades per qualsevol de les dues parts, reunions extraordinàries. Les seves decisions tendran caràcter vinculant.

A les reunions, hi podran assistir un màxim de dos assessors per ambdues parts, sempre que s'avisí amb 48 hores d'antelació a l'altra part. Els assessors tendran veu però no vot.

Aquesta Comissió tindrà les següents funcions:

- Vetllar pel compliment de les obligacions inserides en aquest Conveni.
- Interpretar la totalitat de les estipulacions del Conveni esmentat.
- Intervenir per resoldre les discrepàncies que sorgeixin en l'aplicació del previst en aquest text.
- Definir i decidir sobre les qüestions que així estiguin previstes en l'articulat d'aquest Conveni.
- Qualsevol altres que s'estimin convenients per la mateixa Comissió.

Abans d'exercir qualsevol tipus de mesura de pressió o reclamació judicial o administrativa, tant d'àmbit individual com a col·lectiu, s'han de plantejar les qüestions de discrepància davant de la Comissió Paritària, la qual resoldrà o, en el seu defecte si no resol en el termini d'un mes, obrirà la possibilitat d'adoptar totes les mesures o reclamacions que s'estimin oportunes. En qualsevol cas, davant de la possibilitat que la





resolució en el termini esmentat pugui donar lloc a la prescripció d'una reclamació judicial o administrativa, la durada del termini d'un mes s'ajustarà de manera que permeti un exercici efectiu de la reclamació.

La Comissió disposarà de la documentació i informació necessàries per realitzar un seguiment i una interpretació efectiva del Conveni.

Aquesta Comissió serà independent de qualsevol altra que es pugui crear en el futur basada en aquest Conveni.

Contracte de treball

5. Contractació

La contractació s'ha de fer d'acord a allò que estableix l'Estatut dels treballadors i qualsevol altra norma legal que sigui d'aplicació.

Les activitats que faculen l'empresa a subscriure contractes de treball eventuais per circumstàncies de la producció han de ser les pròpies de l'activitat normal i ordinària que en constitueixen l'objecte social, així com totes aquelles que principalment o subsidiàriament n'estiguin vinculades de forma directa i/o indirecta.

Així mateix, com a criteri general relatiu al volum de contractes eventuais susceptibles de ser formalitzats per l'empresa en cada un dels seus departaments, àrees o seccions i, dins d'aquests, en les diferents àrees d'activitat, s'atendrà l'existència d'una desproporció entre el treball que s'ha d'atendre i el personal de la plantilla del qual disposa la companyia a tals efectes, de manera que el volum del treball esmentat no pugui ser cobert o atès pel personal amb contracte de treball indefinit ja sigui per un augment ocasional de les tasques esmentades que han de dur a terme els treballadors, o pel manteniment del treball referit dins dels límits de la normalitat però que, per diverses causes, es redueixi el nombre d'empleats que s'hi dediquen. En conseqüència, el nombre de contractes eventuais que s'han de subscriure estaran condicionats per la necessitat d'atendre i cobrir les exigències circumstancials que es presentin per l'increment temporal o excepcional del volum de l'activitat de l'empresa, que no puguin ser cobertes pel personal que integri la plantilla de treballadors amb contracte de treball indefinit de l'empresa.

La durada dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció serà d'un màxim de sis mesos, dins d'un període de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin les causes esmentades, tot això sense perjudici de les modificacions legals que sobre aquesta qüestió puguin realitzar-se.

6. Preavis per dimissió del treballador

El preavis per dimissió del treballador serà de 15 dies naturals per al personal del Grup Laboral IV, de 30 dies naturals per al personal dels Grups Laborals III i II, i de 45 dies naturals per al personal del Grup Laboral I. Aquest preavis podrà reduir-se previ acord entre ambdues parts.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació esmentada de preavis donarà dret a l'empresa a una indemnització equivalent al salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís. L'empresa podrà deduir aquesta indemnització de la liquidació salarial que s'ha de practicar en el seu cas.

Una vegada estigui en poder de l'empresa el preavis de cessament, podrà optar a què, durant aquest període, el treballador gaudeixi de les vacances o altres descansos que poguessin estar pendents de compensació.

Una vegada comunicat el preavis de cessament, l'empresa podrà optar a l'acabament de la relació laboral en qualsevol moment. En aquest supòsit l'empresa haurà d'abonar en concepte d'indemnització els salaris corresponents al període de preavis pendent.

Aquesta clàusula apareixerà als nous contractes. En cas de contractes antics el preavis dels quals sigui superior s'entén que, amb l'aprovació d'aquest Conveni, s'ajusten als acords d'aquest punt.

Classificació professional i progressió

7. Sistema de classificació professional

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni es classifiquen per grups laborals.

S'entén per grup laboral aquell que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, dins de cada àrea operativa.

8. Grups laborals

Els grups laborals es configuren segons els criteris següents:



- Grup quart. Contingut general de la prestació.- Realitzen tasques que s'executen segons instruccions concretes, seguint un mètode de treball precís, amb dependència d'altres, que poden requerir esforç físic i/o atenció, i amb la formació necessària per a l'adaptació al treball encomanat.
- Grup tercer. Contingut general de la prestació.- Executen treballs qualificats que requereixen un nivell adequat de coneixements i que es presten amb un cert grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, sota supervisió.
- Grup segon. Contingut general de la prestació.- Treballs d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors encarregats de la seva execució dels quals seran responsables, sota supervisió, amb l'ajuda d'altre o altres treballadors. S'hi inclou a més la realització de tasques complexes però homògenes que, fins i tot sense implicar comandament, exigeixen un contingut intel·lectual alt, així com aquelles que consisteixen a establir, desenvolupar programes, o aplicar tècniques seguint instruccions generals.
- Grup primer. Contingut general de la prestació.- Funcions que consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Inclou els treballs que consisteixen en la realització d'activitats complexes amb objectius definits i amb grau d'exigència alt en els factors d'autonomia i responsabilitat, així com aquells que consisteixen a establir, desenvolupar programes, o aplicar tècniques seguint instruccions generals. S'inclouen en aquest grup aquells llocs que requereixen un grau d'autonomia alt, coneixements professionals i responsabilitat, que s'exerceixen sobre un o diversos sectors de l'empresa, que parteixen de directrius generals molt àmplies i han de donar compte de la gestió als directrius de l'empresa.

9. Estructura de la classificació professional

Hi haurà quatre nivells de progressió en cada un dels grups laborals, enumerats de l'1 al 4, i el nivell 1 serà el de més progressió, tal i com es reflecteix a la taula salarial de l'annex I.

Quan un treballador promocioni un grup laboral superior, implicarà la pèrdua automàtica de la prima de responsabilitat, plus *ad personam*, plus voluntari o qualsevol altre concepte salarial, a excepció del d'antiguitat que percebi, amb l'única excepció que sota cap concepte no percebrà, en còmput anual, una retribució inferior.

La retribució corresponent a cada nivell està recollida a la taula salarial de l'annex I.

10. Progressió econòmica

El treballador progressarà econòmicament dins de cada grup laboral, canviant de nivell retributiu, i no serà en cap cas d'aplicació límit de vacants, sempre que es compleixin algun dels requisits següents:

1. No ha de constar a l'expedient cap sanció sobre la seva conducta professional l'últim any.
2. Ha d'haver estat en situació de prestació activa i efectiva del temps de treball dins del nivell corresponent d'almenys una mitjana anual equivalent al 90 per cent. Es computarà com a temps de prestació efectiva de serveis la situació d'absència derivada del descans de maternitat.
3. Ha d'haver superat els cursos, avaluacions i proves promogudes per l'empresa.
4. El transcurs de determinats períodes temporals.

Els nivells retributius per grups laborals i els marcs temporals per complir els criteris de progressió econòmica queden establerts de la forma següent:

1. Dins dels grups laborals s'estableixen els nivells determinats més endavant, en els quals els treballadors progressaran quan es compleixin els requisits previstos anteriorment i transcorri el temps establert per a cada nivell.
2. El plus de progressió va entrar en vigor el dia 1 de gener de 1997 per a tots els treballadors afectats i en actiu en aquesta data, o a partir del dia del seu ingrés si és posterior a aquella, i s'iniciarà la meritació a partir del nivell primer del grup laboral on estiguin classificats. El cobrament del plus de progressió es produirà a partir del dia 1 del mes següent a què es compleixi el període de meritació i permanència en el nivell, quan l'ingrés tingui lloc després del dia primer de mes, una vegada superats els requisits establerts a l'efecte. Als treballadors fixos discontinus, se'ls computarà com a temps de servei a efectes de la meritació del plus de progressió els períodes efectivament treballats amb tal condició contractual.
3. La quantia del plus de progressió tindrà caràcter de no absorbible ni compensable per altres millores o complements retributius establerts o que es puguin establir, mentre el treballador estigui en el mateix grup laboral.



4. El plus de progressió del grup laboral en el qual el treballador estigui enquadrat s'extingirà quan sigui promocionat a un grup laboral superior, iniciant-se la meritació del plus corresponent en el nou grup laboral.

Organització del treball

11. Organització del treball

La direcció de l'empresa es reserva l'organització tècnica i pràctica del treball, dins del seu poder de direcció i control de l'activitat laboral.

12. Jornada laboral

La durada màxima de la jornada ordinària de treball en còmput anual serà de 1.768 hores per a l'any 2015, de 1.760 hores per als anys 2016 i 2017, i de 1752 per a l'any 2018.

13. Temps i horari de treball

El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador es trobi en el seu lloc de treball. La jornada laboral establerta té la consideració de jornada partida, ja que durant aquesta els treballadors disposen d'una hora per menjar.

A partir de l'1 de gener de 2016, els temps d'absentisme es podran recuperar al matí iniciant com a màxim la jornada a les 8.00 hores del matí i no abans, i a la tarda després de la finalització de la jornada. La recuperació es podrà realitzar a partir del mateix dia de l'absentisme i dins d'un termini de 15 dies.

L'horari de treball es diferencia entre el corresponent a horari d'estiu i horari habitual de l'empresa, i l'horari d'estiu és una excepció en relació amb l'horari habitual (horari d'estiu), ja que pretén una flexibilitat d'horari que ajudi fonamentalment a conciliar la vida laboral amb la familiar. Es distribueix de la següent manera:

a) Horari habitual de l'empresa:

L'horari habitual de l'empresa durant tot l'any és el següent:

- De dilluns a dijous, de 9.00 h a 18.30 h, amb una interrupció d'una hora per menjar, i que es produirà entre les 13.00 h i les 16.00 h.
- Els divendres, l'horari serà de 9.00 h a 15.00 h. No es realitzarà interrupció de la jornada laboral per al dinar.

b) Horari d'estiu:

De l'1 de juliol al 31 d'agost (ambdós inclosos), s'establiran torns amb guàrdies. El percentatge mínim de les guàrdies serà del 20%.

Malgrat el punt anterior, tots els treballadors tendran dret a efectuar l'horari d'estiu en un 80% dels dies feiners (de dilluns a dijous) en aquest període, a excepció dels treballadors que tinguin jornada reduïda.

Als efectes de computar el percentatge mínim de les guàrdies no es computarà el personal que estigui de vacances, baixa mèdica o qualsevol altra absència.

Els treballadors tendran l'opció d'elegir durant aquest període entre seguir amb l'horari normal o acollir-se a l'horari d'estiu. Abans de l'1 de maig els treballadors hauran d'haver notificat a l'empresa les vacances de què vulguin gaudir entre l'1 de juliol i el 31 d'agost (ambdós inclusivament). Les baixes mèdiques que es produeixin durant aquest període no alteraran el calendari previst.

L'horari serà el següent:

De dilluns a dijous:

- De les 7.30 h a les 15.30 h per al personal acollit a aquest horari (no s'interromprà la jornada per al dinar).
- De les 9.00 h a les 18.00 h per al personal de guàrdia (inclosa una hora per al dinar).

Divendres:

- De les 9.00 h a les 15.00 h per a tot el personal (no s'interromprà la jornada per al dinar).



c) Horari per al personal amb reducció de jornada per guarda legal:

Tots els treballadors amb reducció de jornada podran realitzar qualsevol dels següents horaris o qualsevol que estigui comprès entre les següents franges horàries, de dilluns a divendres

Horari	% jornada	Interrupció dinar
8.30 h a 15.00 h	81,25%	NO
9.30 h a 15.30 h	75,00%	NO
9.00 h a 16.00 h	87,50%	NO
9.00 h a 16.00 h	75,00%	SÍ

Els treballadors amb reducció de jornada per guarda legal que optin a realitzar qualsevol horari de treball que correspongui o que estigui comprès dins dels horaris indicats en el quadre anterior no podran interrompre la jornada per dinar, tret de l'excepció que figura al quadre esmentat. Els treballadors amb reducció de jornada per guarda legal podran optar a interrompre la jornada per dinar sempre que l'horari de treball s'iniciï a partir de les 9.00 h en endavant i no finalitzi abans de les 16.00h.

Amb caràcter general, i indistintament de l'horari (estiu i hivern), i de si el treballador té o no reducció de jornada laboral per guarda legal, s'atendrà a allò disposat a continuació:

- Els treballadors tendran dret a un descans setmanal de dos dies consecutius (dissabte i diumenge).
- Qualsevol altre horari que anteriorment i mitjançant pacte individual estigués permès deixarà de tenir validesa alguna, i es regirà per l'acord d'aquest article.
- Qualsevol horari diferent d'aquest haurà de ser acordat amb el director del departament corresponent i autoritzat per la Direcció de Recursos Humans.

Vacances, permisos i llicències

14. Durada, retribució i programació de les vacances

A partir de l'1 de gener de 2016, les vacances anuals seran de 22 dies feiners, calculats a 8 hores diàries per al personal a temps complet. En el supòsit que el càlcul total de les hores treballades sobrepassi la jornada laboral anual, la diferència s'aplicarà de la forma que a continuació es detalla:

Si l'excés és superior a 4 hores i menor a 8 hores, es concedirà un dia addicional. Si l'excés és menor a 4 hores no es concedirà cap dia lliure addicional.

Per al personal a temps parcial, les vacances seran proporcionals a la jornada de l'empleat, si bé els serà d'aplicació allò que s'estableix en el paràgraf anterior.

L'excés eventual de la jornada laboral anual que pogués tenir lloc durant cada un dels anys de vigència del Conveni present, donarà lloc a l'ajustament de jornada corresponent. En primer lloc s'ajustarà amb caràcter general, durant els dies 24 i 31 de desembre de l'any en què tinguï lloc l'excés esmentat. De tal manera que, si l'excés de la jornada laboral anual fos d'un dia s'aplicarà l'ajustament en mig dia del dia 24 de desembre i mig dia del dia 31 de desembre; i si l'excés fos de dos dies, s'ajustaria amb el dia íntegre del 24 de desembre i el dia íntegre del 31 de desembre.

Els treballadors que a la signatura del Conveni present tinguin reconeguts més dies de vacances que els citats anteriorment en continuaran gaudint com a condició "ad personam". Aquesta situació afectarà únicament a aquells que tinguin una antiguitat administrativa reconeguda anterior a l'1 de gener de 1997, en el cas del qual els correspon un dia addicional per cada trienni consolidat a data del 31 de desembre de 1996, i es computarà un dia més en el supòsit que s'hagués iniciat la meritació d'un nou trienni.

Tots els mesos de l'any seran elegibles per a vacances, i es fixarà el percentatge de treballadors que en podran gaudir en cada un dels mesos d'acord a l'activitat productiva de cada una de les àrees. El calendari de vacances serà programat per cada direcció amb els seus treballadors.

Un dels períodes de vacances haurà de tenir una durada mínima de quinze dies naturals.

El treballador que cessi en el transcurs de l'any tindrà dret a percebre la part proporcional de vacances de les quals no hagi gaudit, no obstant això és potestat de l'empresa, una vegada tinguï coneixement del cessament del treballador, la decisió de si aquest gaudeix o no de les



vacances abans de deixar la feina. En cas d'haver gaudit de més temps del que li correspon, haurà de rescabalar l'empresa de l'excés, i es podrà practicar el descompte corresponent en la liquidació.

Quan el període de vacances publicat coincideixi amb el període de suspensió de contracte per risc durant l'embaràs, per maternitat o per adopció o acolliment, es garantirà el gaudi de la totalitat d'ambdós drets.

15. Procediment per a l'elecció del període de vacances

Únicament en el supòsit de conflicte o coincidència en les dates de gaudi de les vacances, es fixaran pel sistema de punts en cada una de les àrees de l'empresa. Per a això, s'assignarà a cada dia de vacances gaudit de forma efectiva el nombre de punts que corresponguin a cada període de l'any. També s'atorgaran punts per l'antiguitat, segons l'Annex II.

Tindrà preferència per a l'elecció del període de vacances el treballador que obtingui menor puntuació.

16. Permisos retribuïts

S'ajustarà a allò disposat en cada moment a allò recollit a l'Estatut dels treballadors, i a altres normatives d'aplicació, que es transcriuran en aquest article. Tot això, sense perjudici de les millores que les parts han acordat i que s'hi introdueixen.

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Pel naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat es disposarà del següent permís retribuït:

- Si es tracta de familiars de primer grau, 4 dies naturals.

- Per a familiars de segon grau, 2 dies naturals. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

- d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà a allò que aquesta disposi pel que fa a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball a realitzar en més del 20 per 100 de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari que tingués dret a l'empresa.

- e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

- f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

- g) En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, els treballadors tendran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord al qual arribi amb l'empresari respectant, en el seu cas, allò establert en la negociació.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.





h) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tendran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tendran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

i) A partir de l'1 de gener de 2016, el treballador podrà disposar a càrrec de l'empresa de fins a un màxim de 2,5 hores per assistir a la consulta mèdica pròpia i/o proves diagnòstiques, que s'han de justificar mitjançant document oficial. En cas que, per qualsevol motiu, el treballador necessiti d'un temps superior, haurà de justificar el motiu mitjançant document oficial on consti l'hora de citació i de sortida de la consulta i/o la prova i ser acceptat pel seu superior jeràrquic.

En el cas que la consulta o prova diagnòstica pugui realitzar-se totalment o parcialment fora de la jornada laboral, el treballador haurà d'optar per aquesta possibilitat.

j) A partir de l'1 de gener de 2016, el treballador podrà disposar del temps indispensable per a gestions que hagi de realitzar no contemplades com a deure cívica, tals com a gestió/signatura d'hipoteca o contractes de lloguer, assistència a tutoria de fills, matriculacions a escola de fills o pròpies, compra d'habitatge habitual, notaria i similars, amb un màxim anual de 2 dies feiners, no consecutius sempre que aquestes gestions no puguin realitzar-se fora de l'horari laboral. El treballador haurà de recuperar posteriorment el temps utilitzat.

Aquests dies no podran ser ni el dia anterior ni posterior a vacances i dies festius, i les gestions que en el seu cas es realitzin hauran de ser justificades documentalment.

17. Llicències sense sou

Els treballadors que no tinguin cap descans pendent per vacances o d'una altra naturalesa podran sol·licitar llicència no retribuïda per un termini que no excedeixi de 15 dies per a assumptes particulars com a màxim una vegada a l'any. La concessió de la llicència esmentada serà decisió discrecional de l'empresa.

Aquestes llicències s'hauran de sol·licitar amb una antelació d'almenys 30 dies naturals, i l'empresa les anirà resolent per rigorós ordre de petició.

Excedències i reducció de jornada

18. Excedència voluntària

El treballador amb almenys una antiguitat d'un any a l'empresa té dret a què se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

La petició d'excedència haurà de ser formulada per escrit i serà resolta per l'empresa en un termini màxim d'un mes a comptar des de la data de la recepció de la sol·licitud.

L'excedent voluntari haurà de sol·licitar el reingrés un mes abans de l'acabament del termini d'excedència. Tindrà dret a ocupar la primera vacant que es produeixi dins de la seva categoria i grup laboral o similar sempre que reuneixi els coneixements requerits per ocupar el lloc de treball.

L'excedent voluntari que no sol·liciti el reingrés un mes abans de l'acabament del termini d'excedència causarà baixa definitiva en l'empresa sense dret a cap indemnització.

19. Excedència forçosa

Els treballadors tendran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, sempre que ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tendran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en aquest apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Aquesta modalitat d'excedència es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball, i donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta finalitzarà l'excedència que, en el seu cas, es gaudeixi.

El període en què el treballador romanguí en situació d'excedència conforme a allò establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el termini esmentat, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tenguí reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Així mateix, podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin en l'empresa.

La petició d'excedència haurà de ser formulada per escrit i serà resolta per l'empresa en un termini màxim d'un mes a comptar des de la data de la recepció de la sol·licitud.

20. Reducció de jornada

a) Qui per raons de guarda legal tenguí cura directa d'algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària d'entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada, amb la disminució proporcional del salari.

Tindrà el mateix dret qui necessiti tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi, activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari i de com a mínim la meitat de la durada de la jornada, per a la cura del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) durant l'hospitalització i tractament continuat; o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Per Conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada contemplades constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada, prevista en aquest article, correspondran al treballador dins de la seva jornada ordinària.

El treballador, tret de força major, haurà de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tendran dret a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.

b) Els treballadors que tinguin una antiguitat de 10 anys o més i 55 anys complets d'edat podran acollir-se voluntàriament a la reducció d'entre la meitat i un terç de la seva jornada.

El salari es meritara en proporció amb el temps treballat.



La reducció de jornada serà de com a mínim de sis mesos. La petició de reducció de jornada s'haurà de realitzar amb una antelació mínima de dos mesos des de l'inici d'aquesta. La reducció de jornada serà horària.

En el supòsit que el treballador estigui interessat a renovar la reducció de jornada, ho haurà de comunicar a l'empresa amb un mínim de 45 dies d'antelació a la data d'acabament de la reducció pactada. Els treballadors que desitgin tornar a realitzar la seva jornada completa tendran dret a reincorporar-s'hi automàticament, sempre que ho sol·licitin per escrit a l'empresa amb una antelació mínima de 45 dies.

Dietes i despeses de viatge

21. Dietes i despeses de manutenció

Dieta és la quantitat que es merita per atendre les despeses que origina el treballador en els desplaçaments i trasllats que s'efectuïn per necessitats de l'empresa fora, en un municipi diferent al del centre de treball. El treballador que percebi la dieta o mitja dieta no podrà fer ús del menjador d'empresa.

Les dietes poden ser nacionals o internacionals en funció de si les despeses a cobrir s'originen en territori espanyol o estranger.

El treballador que es trobi en alguna de les situacions a continuació reflectides tindrà dret a percebre dietes de la forma següent:

La dieta completa es genera quan el desplaçament de sortida es produeix anteriorment a les 14.00 hores i l'hora de tornada sigui posterior a les 19.00 hores.

Si només es compleix una de les dues condicions anteriors just s'abonarà mitja dieta, tret d'aquells casos en els quals el període comprès entre el desplaçament de sortida i tornada al centre de treball sigui inferior a 3 hores. En aquest cas no es generarà cap dieta.

Per a aquells treballadors en comissió de servei, el desplaçament dels quals inclogui un cap de setmana, no els seran abonats els dissabtes i diumenges, tret que durant aquests dies estiguin desplaçats per motius laborals, en el cas dels quals serà precis confirmació expressa del director del seu departament.

La forma de liquidació de les dietes serà aquella que determini l'empresa en cada moment.

En qualsevol cas, el treballador tindrà dret a percebre les dietes abans d'efectuar el desplaçament.

Aquest sistema de compensació de despeses al personal serà d'establiment obligatori per a tot el personal de GSC que no tinguï la consideració de directiu, pel perjudici econòmic produït pel desplaçament en comissió de servei.

L'import de la dieta nacional queda fixat en 36,06 euros, i 66,11 euros per a la dieta internacional.

Per a la mitja dieta s'abonarà la meitat dels imports fixats en el quadre anterior.

22. Despeses de transport i estada

Les despeses de transport, ocasionades al treballador pel desplaçament, independentment de la durada en la comissió de serveis, seran sempre a compte de l'empresa.

En el cas que el desplaçament s'efectuï amb el vehicle propi del treballador, l'empresa li abonarà la quantitat de 0,19 € per quilòmetre realment recorregut, o la quantitat exempta que legalment s'estableixi en cada moment.

En el cas que sigui necessària la utilització d'hotel en la comissió de serveis, el cost d'aquest, inclòs l'esmorzar, sempre serà a compte de l'empresa.

Formació

23. Formació

La direcció de l'empresa i la RLT es comprometen a desenvolupar un pla conjunt per tal de facilitar al personal de nova incorporació la formació oportuna corresponent a la utilització dels diferents sistemes informàtics que en cada moment s'utilitzin per part de l'empresa. Tot això és per millorar la integració de les noves incorporacions en la dinàmica de treball de l'empresa, i alleujar també la càrrega addicional de treball que suposa a la resta de treballadors de cada un dels departaments.

Adicionalment, es podrà exigir al treballador un període mínim d'estada en l'empresa un cop finalitzat qualsevol altre curs de caràcter obligatori que se li faciliti per al correcte acompliment de les seves funcions. Per aquest motiu, a la convocatòria, s'haurà d'informar de la



valoració del curs i de les despeses en què l'empresa pot haver incorregut. El temps màxim de permanència, amb caràcter general, serà de dos anys, tret que s'indiqui el contrari.

En cas que el treballador resolgués la seva relació laboral amb l'empresa o la interrompés per excedència voluntària abans de complir-se el període citat, el treballador estarà obligat a abonar una indemnització equivalent als costos generats per la formació proporcional al temps transcorregut des de la seva finalització.

Prevenició de riscos laborals

24. Normativa

En aquesta matèria s'estarà a allò disposat en la Llei de prevenició de riscos laborals (Llei 31/1995, de 8 de novembre) i les seves normes de desenvolupament, especialment referent a usuaris de pantalles de visualització de dades (PVD).

Vigilància de la salut

La vigilància de la salut dels treballadors es regirà per allò regulat en la legislació vigent en cada moment.

En consideració a les exempcions de caràcter voluntari que per a la vigilància de la salut es recullen a l'article 22 de la Llei de prevenició, s'estableixen com a exempts de voluntarietat aquells supòsits en els quals sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per al mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així s'estableixi en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En particular, estaran exempts de voluntarietat:

1. L'examen de salut inicial dels treballadors, així com la revisió amb motiu de l'assignació de tasques específiques amb nous riscos per a la salut. També ho serà l'examen de salut amb motiu de situacions protegides, considerades com a tals, les recollides als articles 25 (Protecció de treballadors especialment sensibles), 26 (Protecció de la maternitat) i 27 (Protecció dels menors) de la Llei de prevenició. A aquests efectes, tindrà també la consideració de situació protegida:

. La reincorporació al lloc de treball després d'una absència prolongada per motius de salut, amb la finalitat de descobrir els seus eventuais orígens professionals i recomanar una acció apropiada per protegir els treballadors.

. La comunicació per part del treballador de situacions diagnosticades del seu estat de salut que puguin resultar sensibles als riscos derivats del treball.

2. L'examen de salut periòdic dels treballadors, quan així s'estableixi en la Planificació Anual de Medicina del Treball pel servei de prevenició, fonamentat en l'existència de risc de malaltia professional en el lloc de treball ocupat, d'acord amb allò recollit en la Llei general de la seguretat social i el RD 1299/2006 pel qual s'aprova el quadre de malalties professionals.

3. La necessitat de verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a terceres persones.

Retribucions salarials

25. Estructura salarial

Els treballadors, rebran els seus havers mensualment com a màxim el primer dia hàbil del mes següent de la meritació.

Els conceptes retributius de càlcul variable seran abonats juntament amb la nòmina següent al mes de la seva meritació.

La taula salarial dels treballadors de l'empresa queda fixada com s'indica a l'annex I.

L'estructura salarial queda configurada de la següent manera:

Conceptes salarials fixos:

- Salari base
- Prima d'antiguitat *ad personam*
- Plus *ad personam*





- Plus de progressió (si procedeix, tal com es defineix a l'article 10).

- Prima de producció (a partir d'1 de gener de 2016)

Conceptes salarials variables:

- Hora extraordinària

- Hora festiva

- Incentius

Conceptes extrasalarials:

- Plus de transport (només durant l'any 2015)

- Dietes

26. Increment salarial

Les parts acorden un increment salarial de l'IPC de l'any anterior per als anys 2016, 2017 i 2018. La pujada de l'IPC s'aplicarà en la nòmina del mes de febrer amb efectes retroactius del mes de gener del mateix any. Per a l'any 2015 pacten un increment salarial de l'1% per a tots aquells treballadors que estiguin d'alta en l'empresa a data de 31 de desembre de 2015, que s'abonarà en la nòmina del mes de gener de 2016, incloent-hi el referit increment a la taula salarial continguda a l'Annex I.

Gratificacions extraordinàries

S'estableixen 2 pagues extraordinàries a l'any, integrades pel salari base, el plus *ad-personam* i l'antiguitat *ad-personam*, en els casos en els quals es meritin aquests conceptes. Es liquidaran no més tard dels dies 20 dels mesos de juny i desembre de cada any.

26. Prima de responsabilitat

En cap cas, a partir de la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni, aquesta prima no podrà ser superior al 10% del brut anual, d'acord amb la taula salarial de l'annex I. Així, a partir de l'entrada en vigor del present Conveni es procedirà a revisar la prima esmentada, i en aquells casos que superés el 10% el treballador consolidarà la categoria superior dins del seu grup laboral. L'excedent quedarà reflectit a la nòmina, amb el concepte salarial prima de responsabilitat.

27. Rebut de salaris

En existir els mitjans informàtics necessaris, s'acorda que l'empresa deixarà de lliurar als treballadors còpia en paper del rebut de salaris, i es podrà accedir a la informació a través de la intranet corporativa.

Milliores socials

28. Primes d'assegurances

L'empresa tindrà concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi als seus treballadors un capital de 24.000 euros que percebran ells mateixos o els seus beneficiaris legalment establerts, en els supòsits de declaració d'invalidesa en els graus d'incapacitat permanent total que ocasioni l'extinció definitiva del contracte laboral, o absoluta, o mort, sempre que les contingències esmentades tinguin la seva causa en un accident, laboral o no i es compleixin les condicions de la pòlissa subscrita per cobrir la garantia esmentada. L'empresa facilitarà una còpia de la pòlissa esmentada a la representació legal dels treballadors.

29. Assistència econòmica suplementària

En les absències justificades per indisposició i en els processos de malaltia per contingències comunes, l'empresa no abonarà cap complement des del primer al tercer dia, a excepció de l'indicat en el paràgraf següent. No obstant això, si les indisposicions esmentades i els processos de malaltia requerissin d'hospitalització es complementarà el 100 per 100 del salari des del primer dia d'hospitalització.

Pel que fa als 3 primers dies del complement d'IT a partir de l'any 2016, les parts acorden que l'empresa el complementi des del primer dia de la baixa sempre que el percentatge d'absentisme en l'empresa l'any anterior natural no superi el 3% en cas d'IT per malaltia comuna. En el supòsit d'assolir l'esmentat percentatge es deixarà de complementar l'IT.



Per a la resta de supòsits, és a dir, baixes per accident laboral, malaltia professional, maternitat i risc en l'embaràs, es complementarà el 100 per 100 del salari des del primer dia i fins a un màxim de 365 dies.

El treballador haurà de lliurar a l'empresa el justificant de baixa i/o alta en un termini de 72 hores, d'acord a allò establert legalment. Addicionalment a la documentació esmentada, per al cas de les intervencions quirúrgiques que comportin una hospitalització, s'haurà de presentar el corresponent certificat mèdic del centre hospitalari. En cas de no complir amb el lliurament dels justificants de baixa/alta i/o hospitalització en els terminis anteriors, l'empresa podrà deixar de complementar els salaris, i abonarà únicament les prestacions de la Seguretat Social.

En el supòsit de baixa per malaltia inferior a quatre dies, el treballador haurà d'aportar el corresponent justificant de consulta i/o hospitalització. En cas de no realitzar-lo en un termini de 72 hores, l'empresa no complementarà els salaris.

Únicament seran vàlids els justificants mèdics emesos pels organismes oficials, i no seran vàlids els emesos pels metges d'assegurances privades.

30. Avançaments

La sol·licitud i autorització d'un avançament de nòmina s'adequarà a allò establert a l'Estatut dels treballadors, on es disposa que el treballador tindrà dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, avançaments a compte del treball ja realitzat.

31. Jubilació parcial

La regulació concreta d'aquesta matèria s'ajustarà a la normativa legal que en cada moment vigeixi. Tret de contradicció amb la normativa legal, serà potestat de l'empresa l'acceptació o no de la sol·licitud que efectui el treballador.

Règim disciplinari

32. Procediment sancionador

Els treballadors podran ser sancionats per l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions establerts al capítol present.

Es donarà trasllat per escrit al treballador de tota sanció, que haurà d'acusar recepció o signar l'assabentat de la comunicació. En el termini de 48 hores des de la notificació de la sanció el treballador podrà fer les al·legacions que consideri oportunes. Si a partir d'aquestes l'empresa consideràs retirar la sanció es notificaria formalment al treballador.

Els representants legals dels treballadors seran informats de la sanció imposada per falta greu i falta molt greu.

33. Faltes

Són faltes lleus:

1. Faltar un dia al treball en un mes, sense causa que ho justifiqui.
2. Tres faltes de puntualitat injustificada durant el mes i sempre que sumin en total més de quinze minuts i menys de trenta, sempre que no es causi perjudici en el treball, ja que en aquest cas es qualificarà de greu o molt greu segons els casos.
3. Abandonament del lloc de treball sense causa justificada, encara que sigui breu temps.
4. No comunicar a l'empresa el canvi de domicili.
5. En general, tots els actes lleus de lleugeresa, distracció, imprudència o indisciplina.

Són faltes greus:

1. Les comeses contra la disciplina en el treball o contra el respecte cap a persones que ocupin diferents càrrecs de direcció o cap a altres treballadors de l'empresa.
2. Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al servei que sumin més de trenta minuts en un mes.
3. La falta de dos dies a la feina en un mes, sense causa que ho justifiqui.
4. La simulació d'accident o malaltia.





5. La divulgació d'informació de l'empresa de reserva obligada, sense que es produeixi perjudici a l'empresa.
6. Realitzar treballs durant la jornada aliens a l'empresa, ja sigui per compte propi o de tercers.
7. Utilitzar per al seu ús propi, sense autorització de l'empresa, eines, estris, maquinària, etc.
8. La inobservança de les mesures de seguretat adoptades per l'empresa, sempre que no es derivin perjudicis.
9. La reincidència en les faltes lleus, sempre que això ocorri en el termini de tres mesos a comptar des de la realització de la primera.
10. La negligència o distracció inexcusable en el servei.
11. Abandonament del treball sense causa justa, quan se'n derivin paralització del servei o trastorns en el treball.
12. L'obstrucció a les ordres del personal de direcció i negligència en el seu compliment.
13. El trencament dels interessos de l'empresa, sense ànim de realitzar-lo, però per negligència inexcusable.
14. Les baralles, enrenous o discussions greus en acte de servei.
15. La falta considerable de respecte a altres treballadors i a les persones que ocupin càrrecs de direcció.
16. Fingir malaltia o demanar permís al·legant causa no existent i altres actes semblants que puguin proporcionar a l'empresa una informació falsa.
17. La falta d'atenció i cortesia amb el públic en acte de servei.
18. Simular la presència d'un altre treballador fixtant o signant per ell, o canviar un torn o horari de treball sense autorització expressa de l'empresa.
19. En general, tots els actes greus d'imprudència o indisciplina.
20. La disminució, no greu ni continuada, en el rendiment del treball.

Són faltes molt greus:

1. L'embriaguesa o toxicomania ocasional durant el temps de servei.
2. La transgressió de la bona fe contractual així com l'abús de confiança en l'acompliment del treball.
3. La falta de tres o més dies al treball en un mateix mes sense causa que ho justifiqui, o més de 6 faltes de puntualitat en l'assistència al servei que sumen més de seixanta minuts en un període de trenta dies o 180 minuts en un període de noranta dies.
4. Els maltractaments de paraula i obra o la falta greu de respecte i consideració als treballadors i personal de direcció.
5. Violar secrets de l'empresa quan existeixin perjudicis per a aquesta.
6. Originar baralles i renyines amb altres treballadors.
7. La indisciplina o desobediència o incompliment inexcusable d'ordres procedents del personal de direcció.
8. L'acceptació de gratificacions de qualsevol tipus o forma per o en assumptes relacionats amb el lloc de feina en l'empresa.
9. Qualsevol infracció de la legislació de duanes.
10. La reincidència en les faltes greus dins del període de tres mesos.
11. Abús d'autoritat.
12. La imprudència d'actes de servei que impliquin riscos d'accident per a ell mateix o per a altres treballadors.
13. La falta considerable de respecte i disciplina contra els directors i superiors.



14. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempti al respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home, mitjançant ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

15. Persecució laboral, persecució per raó de sexe i/o assetjament sexual. Si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

16. L'acusació de persecució en qualsevol de les seves modalitats (laboral, per raó de sexe i/o sexual), bé contra un càrrec de direcció, bé contra un company del treballador presumptament assetjat, quan després de l'acabament del protocol d'actuació per a la solució d'aquesta modalitat de conflicte laboral, resulti acreditat de forma fefaent que l'acusació esmentada ha estat fraudulenta (falsa) i/o infundada.

17. La disminució voluntària i continuada del rendiment de la tasca.

34. Sancions

Les sancions que es podran imposar seran les següents:

- a) Per faltes lleus, amonestació escrita i fins a dos dies de suspensió d'ocupació i sou.
- b) Per faltes greus, suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.
- c) Per faltes molt greus, suspensió d'ocupació i sou de quinze a seixanta dies i acomiadament.

Les sancions que en l'ordre laboral es poden imposar s'entenen sense perjudici de passar el tant de culpa als altres ordres de la jurisdicció, si la falta comesa pugui ser punible administrativament, civilment o penalment.

Transcorreguts sis mesos, un any, dos anys o tres anys, segons si es tracta, respectivament, d'amonestació, falta lleu, greu o molt greu, es procedirà a retirar l'anotació d'infracció de l'expedient del treballador.

Solució de conflictes

35. Protocol d'actuació davant de conductes de persecució

1. Declaració de principis i codi de conducta

L'empresa, conscient de la importància d'atendre i salvaguardar la salut dels treballadors en totes les facetes, estableix un codi de conducta sobre la "persecució en el treball".

La direcció de l'empresa manifesta la seva preocupació i compromís per evitar i resoldre les possibles "conductes de persecució en el treball" i a tals efectes expressa el seu desig que tots els treballadors siguin tractats amb dignitat, sense permetre ni tolerar cap tipus de conducta de persecució laboral, persecució per raó de sexe i/o assetjament sexual.

La direcció de l'empresa manifesta que rebutja tota mena de conducta de persecució en el treball, en totes les seves formes i modalitats, sense atendre a qui sigui la víctima o el perseguidor, ni quin sigui el seu rang jeràrquic.

Per això, tots els membres de l'empresa tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat. Per la seva part, tots aquells amb persones al seu càrrec (directors, caps, responsables, etc.) hauran de garantir i controlar que no es produeixin conductes de persecució en les àrees o departaments que estan sota la seva responsabilitat.

Qualsevol membre de l'organització té el deure de denunciar qualsevol situació o conducta que pugui ser constitutiva de persecució en el treball. Tota denúncia s'ha de realitzar per escrit conforme al format establert a tal efecte al present Conveni (Model de denúncia per conductes de persecució). La denúncia esmentada s'ha de sustentar sempre en informació fiable i detallada.

En cas de denúncia, aquesta serà tractada amb promptitud, serietat i confidencialitat, conforme a allò previst en el protocol d'actuació elaborat per a aquesta finalitat.

En els supòsits en què un membre de l'organització incorri en conductes constitutives de persecució i així es comprovi, serà sancionat segons es disposi en el règim disciplinari. Així mateix, també seran objecte de sanció les denúncies infundades o falses quan així es corrobore.

Totes les actuacions que es puguin dur a terme en consideració al protocol present són compatibles amb la decisió que pugui adoptar tant el presumpte afectat per conductes de persecució, en relació a obtenir la tutela administrativa i/o judicial, com el presumpte perseguidor.

2. Definicions de les conductes

Amb l'afany de prevenir-les des del coneixement de tots els integrants de l'organització, a continuació es recullen les principals definicions de les diferents conductes objecte d'aquesta declaració de principis i codi de conducta:

- **ASSETJAMENT SEXUAL:** constitueix assetjament sexual, conforme a allò previst a l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007: "qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tenguí el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidador, degradant o ofensiu".

Nota: l'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques en la mesura que les conductes d'assetjament sexual no són desitjades per la persona que és objecte d'elles.

- **PERSECUCIÓ PER RAÓ DE SEXE:** constitueix persecució per raó de sexe, conforme a allò previst a l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007: "qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu".

- **PERSECUCIÓ LABORAL:** quan s'utilitza l'expressió persecució laboral se sol fer referència a allò que en termes una mica més concrets es coneix com a "persecució moral o psicològica en el treball". L'INSHT defineix operativament la persecució laboral com: "l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/es que actuen davant aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). L'exposició esmentada es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut". En particular, el Codi Penal entén com a tal: "la fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o de funcionament que humiliï a qui el pateix, imposant situacions de greu ofensa a la dignitat".

Nota: no tendran, per tant, la consideració de persecució laboral aquelles conductes que impliquin un conflicte, esdevingut en el marc de les relacions humanes, i que evidentment afectin a l'àmbit laboral, es donin en el seu entorn i influeixin en l'organització i en les relacions laborals.

Tampoc no tendran tal consideració aquelles situacions on no hi hagi accions de violència en el treball realitzades de forma reiterada i/o prolongada en el temps.

Així mateix, no el constituïria l'estil de comandament autoritari per part dels superiors, la incorrecta organització del treball, la falta de comunicació, etc., que, no obstant això, es tracten de situacions millorables des del punt de vista psicosocial.

No són objecte d'aquest protocol les conductes de violència física interna. S'entén com a tal: "aquelles que suposen una agressió d'aquesta naturalesa que es practiquen entre persones pertanyents a la mateixa empresa o entre persones de diferents empreses que prestin serveis en un mateix centre de treball". Aquests tipus de conductes seran tractades des del punt de vista de relacions laborals, segons la via disciplinària que correspongui.

3. Procediment d'actuació davant de conductes de persecució

3.1. Confidencialitat i protecció dels afectats

Es pretén que el procediment sigui el més àgil i eficaç possible, i que es protegeixi en tot cas la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades; així mateix, es procurarà la protecció suficient de la presumpta víctima pel que fa a la seva seguretat i salut, i es tendran en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que se'n puguin derivar de la situació.

Durant tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el respecte pertinent, tant al denunciador, la presumpta víctima - qui en cap cas no podrà rebre un tracte desfavorable per aquesta raó -, com al denunciador/a, la culpabilitat del qual no es presumirà.

Totes les persones que intervinguin en el procés tendran l'obligació de confidencialitat, i quedaran identificades a l'expedient.

3.2. Protocol d'actuació

El protocol s'estructura en les fases següents:

1. Fase de denúncia. El procediment s'iniciarà a instàncies de la persona afectada. Per això, el treballador que es consideri víctima d'una conducta de persecució en el treball haurà de comunicar per escrit la situació esmentada a la Direcció del Servei de Prevenció (s'ha d'utilitzar el format "Model de denúncia per conductes de persecució", degudament complimentat i signat, i s'hi ha d'adjuntar tota aquella documentació que consideri oportuna), bé directament o a través dels delegats de prevenció/representants legals dels treballadors; tot això, mitjançant l'aplicació del portal de l'empleat "Sol·licitud de protocol", disponible en "La meua Secció de Prevenció", carta certificada o



mitjançant el lliurament i registre físic en qualsevol de les unitats del Servei de Prevenció. No serà vàlida la presentació en altres dependències o departaments de l'empresa. S'adjunta com a annex III model de denúncia per conductes de persecució.

Adicionalment als mitjans anteriors i de manera excepcional, es podrà fer ús del compte exclusiu: prevencion.conductas@globalia.com.

Rebuda la denúncia, la Direcció del Servei de Prevenció comunicarà a la Direcció de Recursos Humans i al president del comitè d'empresa o delegat de personal del centre de treball, segons correspongui, que ha estat rebuda. Si la persona afectada accepta, en un termini no superior a set dies feiners a comptar des de la data de comunicació de la denúncia, es constituirà una comissió d'anàlisi i es convocarà reunió amb el treballador perquè exposi els fets. La comissió d'anàlisi quedarà constituïda per dos tècnics designats per la Direcció de RH i dos representants legals dels treballadors (RLT), el primer d'ells elegit per la presumpta víctima i el segon pel denunciador/a. En el cas que el centre de treball no compti amb RLT, la comissió quedaria constituïda exclusivament pels tècnics designats.

La data límit perquè la presumpta víctima porti tots aquells elements probatoris que consideri oportuns per concretar la denúncia, serà l'endemà del dia de la reunió mantinguda amb ella. En cas d'haver-se celebrat en divendres, s'establirà el dilluns següent. Transcorregut el termini esmentat no s'admetran nous elements, amb excepció d'aquells que hagin sorgit amb motiu de conductes relacionades i que hagin estat posteriors a l'expiració del termini esmentat.

La comissió d'anàlisi, després d'una primera revisió de la documentació i informació disponible, procedirà a: iniciar la tramitació de l'expedient segons allò previst en aquest protocol, o no admetre a tràmit la denúncia esmentada, quan aquesta no compleixi amb les condicions exigides, o per resultar evident que el plantejat no pertany a l'àmbit d'aquest protocol. La denúncia igualment serà arxivada en el cas de desistiment del denunciador (tret que atesos els indicis existents, fos procedent continuar d'ofici la investigació d'aquesta) o quan per actuacions prèvies es pugui donar per resolt el contingut de la denúncia.

2. Fase d'investigació. Tot aquest procés s'haurà de desenvolupar amb la màxima rapidesa, confidencialitat, i sigil dels membres que componguin la comissió. Com a punt de partida s'analitzaran els informes de riscos psicosocials i els de seguiment, així com qualsevol altre indicador existent. Durant aquesta fase podrà ser necessari entrevistar els afectats (presumpta víctima i denunciador) i possiblement a alguns testimonis o un altre personal d'interès, si n'hi hagués. En tot cas, la indagació sobre els fets denunciats haurà de ser desenvolupada amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

Durant aquesta fase la Direcció de RH avaluarà prendre les mesures cautelars que consideri oportunes.

La comissió recollirà dades, testimonis i s'escoltaran les versions de les parts implicades, i haurà de guardar confidencialitat per a denunciador, testimonis i persona denunciada.

En la mesura que sigui possible, aquesta fase es donarà per conclosa en un termini no superior als 30 dies naturals des de la presentació de la denúncia.

3. Fase de resolució. En finalitzar la investigació s'elaborarà un únic informe consensuat per les parts, on es recolliran, almenys, els següents aspectes bàsics:

- La relació d'antecedents del cas.
- Els fets que després de la investigació resulten acreditats.
- Un resum de les diligències i proves practicades.
- Conclusions.
- Proposta d'accions i pautes de control a seguir.

Es donarà trasllat a la Direcció de RH de les conclusions i proposta d'accions i pautes de control a seguir, perquè s'adoptin les mesures que corresponguin i s'informi a la direcció del departament afectat.

Si es demostren conductes de persecució en el treball (laboral, sexual o per raó de sexe), com a acció addicional a les propostes, s'oferirà a l'agredit la possibilitat de canvi definitiu de lloc de treball. Per a les conductes de persecució en el treball demostrades, se sancionarà l'agressor segons el règim disciplinari del Conveni. Igualment, en el cas de comprovar-se denúncies infundades o falses, se sancionarà el denunciador segons el règim disciplinari del Conveni.

En el cas que existeixi una incapacitat per part de la comissió d'acreditar de manera fefaent els fets, es tancarà el procés d'investigació, mantenint la confidencialitat de l'expedient en qüestió. Si no hi ha hagut un canvi definitiu de lloc del treballador afectat s'establiran unes pautes de seguiment i control a fi de comprovar que la situació denunciada no es manifesta en el futur.

Pla d'igualtat**36. Pla d'igualtat**

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu declaren expressament la seva infrangible voluntat de respectar el principi d'igualtat de tracte en el treball a tots els efectes, i no s'admetrà cap discriminació per raó de sexe, estat civil, edat, raça o ètnia, religió, conviccions, discapacitat, orientació sexual, idees polítiques, afiliació o no a un sindicat, o qualsevol altra condició personal o social.

L'empresa i la representació legal dels treballadors es comprometen a continuar treballant conjuntament per a la consecució d'una igualtat real i efectiva entre homes i dones, detectant i corregint les possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe que es poguessin presentar, en el seu cas, en endavant, així com fomentant i promovent la igualtat de tracte i oportunitats i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, com es fa.

A l'efecte indicat en l'apartat immediatament anterior, ambdues parts decideixen fermament constituir una comissió d'igualtat per a l'elaboració d'un pla d'igualtat per a l'empresa Globalia Servicios Corporativos, SLU, amb la finalitat última d'aplicar les mesures dirigides a promoure la igualtat d'oportunitats, de conformitat amb allò establert en l'esmentada Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

Ambdues parts, per tal d'agilitar l'elaboració del pla d'igualtat, creuen convenient possibilitar que l'empresa pugui col·laborar amb terceres empreses assessores externes en la confecció d'aquest, a fi d'agilitar al màxim les actuacions accessòries a dur a terme en el procés esmentat.

Així mateix, ambdues parts acorden que una vegada s'hagi elaborat el pla d'igualtat, aquest s'integrarà al conveni col·lectiu que resulta d'aplicació al personal de la companyia, d'una banda, per donar compliment efectiu a l'objectiu disposat en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i altres normativa aplicable, i d'altra banda, per desenvolupar un marc favorable i positiu de relacions laborals basat en la igualtat d'oportunitats, la no discriminació i el respecte a la diversitat, promovent un entorn segur, saludable i facilitant la comunicació amb el seu equip humà.

Protocol de resolució de discrepàncies en l'àmbit del procediment d'inaplicació de condicions laborals**37. Protocol de resolució de discrepàncies en l'àmbit del procediment d'inaplicació de condicions laborals**

Quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu, conforme a allò previst a l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del mateix text normatiu (Estatut dels treballadors), a no aplicar les condicions de treball previstes en aquest Conveni col·lectiu que, a més, afectin a les matèries concretes expressament previstes en la legislació en vigor i per les causes que s'hi exposen (actual article 82.3 de l'Estatut dels treballadors).

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que es presenten les causes justificatives a què al·ludeixen els apartats que precedeixen, i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció social per l'existència dels pressupòsits de fet o motius específicament disposats en la normativa en vigor reguladora de la present matèria.

L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no es podrà prolongar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa esmentada. L'acord d'inaplicació no podrà donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguessin previstes, en el seu cas, en el Pla d'Igualtat aplicable en l'empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

En el cas que el període de consultes finalitzi sense acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu que, en vista de tota la documentació que li sigui remesa i que obri en poder d'ambdues parts amb motiu de la celebració del període de consultes, disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se sobre la discrepància esmentada, a comptar des de la presentació d'aquesta per escrit.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués assolit un acord, les parts recorreran a un dels procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides per a la inaplicació de les condicions de treball del present Conveni col·lectiu en consideració a allò disposat a l'article 82.3 ET. A tal efecte les parts acorden sotmetre's a un procediment de mediació davant del TAMIB en els termes del II Acord Interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i els procediments a què es refereix el paràgraf anterior no haguessin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de la mateixa a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears. La decisió d'aquests òrgans, que podrà ser adoptada per si mateixos o per un àrbitre designat a l'efecte per ells mateixos amb les



degudes garanties per assegurar la seva imparcialitat, s'haurà de dictar en termini no superior a vint-i-cinc dies a comptar des de la data de la submissió del conflicte davant dels òrgans esmentats. Tal decisió tindrà l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només es podrà recórrer conforme al procediment i partint dels motius establerts a l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral als sols efectes de dipòsit.

Disposició addicional transitòria única

Les parts pacten que a partir de gener de 2016 i dins del marc d'un pla de retribució flexible, els treballadors podran sol·licitar que se'ls minori la seva retribució mensual a canvi que l'empresa els subscrigui una assegurança mèdica. Addicionalment, l'empresa sol·licitarà als restaurants més pròxims al centre de treball la possibilitat que acceptin el tiquet restaurant.

Perquè el pla de retribució flexible esmentat es pugui posar en marxa, les parts acorden eliminar el plus de transport a partir de l'1 de gener de 2016 i crear un nou concepte salarial fix denominat prima de producció, a partir de la data anteriorment referida. En qualsevol cas el brut anual del treballador serà el mateix, encara que el referit plus variarà i minorarà en funció de si el treballador contracta l'assegurança mèdica amb les companyies d'assegurances amb les quals habitualment es col·labori o els tiquets restaurant dins del marc del pla de compensació flexible.

ANNEX I

Taula salarial des d'1 de gener 2015 a 31 de desembre 2015.*

Grup Laboral	NIVELL	T. ANUAL	S. BASE (x 14)	P. TRANSPORT (x 12)	H. EXTRA H. FESTIVA
I	1	51.004,98	3.470,07	202,00	43,28
I	2	47.469,98	3.217,57	202,00	40,28
I	3	43.934,98	2.965,07	202,00	37,28
I	4	40.399,98	2.712,57	202,00	34,28
II	1	36.864,98	2.460,07	202,00	31,28
II	2	34.339,94	2.279,71	202,00	29,14
II	3	31.815,04	2.099,36	202,00	27,00
II	4	29.290,00	1.919,00	202,00	24,85
III	1	26.764,96	1.738,64	202,00	22,70
III	2	24.745,04	1.594,36	202,00	21,00
III	3	22.724,98	1.450,07	202,00	19,28
III	4	20.705,06	1.305,79	202,00	17,56
IV	1	18.685,00	1.161,50	202,00	15,86
IV	2	17.170,06	1.053,29	202,00	14,56
IV	3	15.654,98	945,07	202,00	13,28
IV	4	14.140,04	836,86	202,00	12,00

*L'1% d'increment salarial pactat per a l'any 2015 està inclòs a la taula 2015 i s'abonarà en la nòmina de gener de 2016.

**Taula salarial provisional a partir de l'1 de gener 2016**

Grup Laboral	NIVELL	T. ANUAL	S. BASE (x 14)	P. PRODUCCIÓ (x 12)	H. EXTRA H. FESTIVA
I	1	51.005,06	3.351,79	340,00	43,47
I	2	47.470,06	3.099,29	340,00	40,46
I	3	43.935,06	2.846,79	340,00	37,44
I	4	40.400,06	2.594,29	340,00	34,43
II	1	36.865,06	2.341,79	340,00	31,42
II	2	34.340,02	2.161,43	340,00	29,27
II	3	31.815,12	1.981,08	340,00	27,12
II	4	29.290,08	1.800,72	340,00	24,96
III	1	26.765,04	1.620,36	340,00	22,81
III	2	24.745,12	1.476,08	340,00	21,09
III	3	22.725,06	1.331,79	340,00	19,37
III	4	20.705,14	1.187,51	340,00	17,65
IV	1	18.685,08	1.043,22	340,00	15,92
IV	2	17.170,14	935,01	340,00	14,63
IV	3	15.655,06	826,79	340,00	13,34
IV	4	14.140,12	718,58	340,00	12,05

PLUS DE PROGRESSIÓ ANY 2015

GRUP LABORAL IV			
NIVELL	PLUS MES	PLUS ANY	ANYS PERMANÈNCIA
1	0,00	0,00	3
2	15,99	191,86	3
3	31,98	383,72	3
4	47,96	575,58	3
5	71,97	863,67	3
GRUP LABORAL III			
NIVELL	PLUS MES	PLUS ANY	ANYS PERMANÈNCIA
1	0,00	0,00	3
2	22,90	274,76	3
3	45,80	549,64	3
4	80,15	961,84	4
5	125,96	1.511,49	4





*L'1% d'increment salarial pactat per a l'any 2015 està inclòs a la taula 2015 i s'abonarà en la nòmina de gener de 2016.

ANNEX II

El sistema de punts té per objectiu establir un ordre de preferència a l'hora de triar les vacances.

Elegeix primer qui menys punts té. L'empresa ha de fixar el nombre màxim de persones que poden tenir vacances en cada una de les setmanes.

En cas que per disposició legal per a un col·lectiu en concret s'estableixi algun tipus de preferència, aquest sistema de punts no tindrà validesa per al col·lectiu esmentat, però serà d'aplicació a la resta.

Ex.: preferència per a pares amb fills en edat escolar.

Vacances any anterior	
Per cada dia de vacances	Punts
Gener (de l'1 al 15)	8
Gener (del 16 al 31)	0
Febrer	0
Març	2
Abril	2
Maig	5
Juny (de l'1 al 15)	8
Juny (del 16 al 30)	10
Juliol	12
Agost	12
Setembre (de l'1 al 15)	10
Setembre (del 16 al 30)	8
Octubre	5
Novembre	0
Desembre (de l'1 al 15)	3
Desembre (del 16 al 31)	8
Independentment del mes en què sigui Setmana Santa	
Setmana Santa (1) 8	
Nadal (2): 8	
Antiguitat (4)	punts x any
Entre 0 i 2 anys	-12
Entre 2 i 4 anys	-14
Entre 4 i 6 anys	-16
Entre 6 i 8 anys	-18
Entre 8 i 10 anys	-20
Més de 10 anys	-22

(1) Es defineix la Setmana Santa a efectes del quadre present com la Setmana Santa pròpiament dita i la posterior.



(2) Es defineix el període comprès per la setmana del 25 de desembre i la següent.

(3) No s'han d'incloure els dies de Setmana Santa i Nadal en el mes corresponent, només en aquest apartat.

(4) Antiguitat en l'empresa al 31 de desembre de l'any anterior (s'indicarà un nombre sencer, sense decimals).

Només en cas d'empat en punts, es puntuarà addicionalment tenir fills menors de 16 anys amb (-2 punts) i família resident fora de l'illa amb (-1 punt).

**ANNEX III (MODEL DE DENÚNCIA PER CONDUCTES DE PERSECUCIÓ)
MODEL DE DENÚNCIA PER CONDUCTES DE PERSECUCIÓ**

SOL·LICITANT	
☐ Persona afectada ☐ Altres (especificar):	☐ Representant legal dels treballadors: ☐ Per sol·licitud de la persona afectada
DADES DEL SOL·LICITANT	
Nom i cognoms: DNI/NIE: Telèfon de contacte:	
TIPUS DE CONDUCTA	
☐ Persecució moral ☐ Assetjament sexual ☐ Persecució per raó de sexe	
DADES PERSONALS DE LA PERSONA AFECTADA	
Nom i cognoms: DNI/NIE: Sexe: ☐ H ☐ M Telèfon de contacte: Correu electrònic de contacte:	
DESCRIPCIÓ DELS FETS	
DOCUMENTACIÓ ANNEXA	
☐ Sí (s'ha d'especificar) ☐ No	
SOL·LICITUD	
☐ Sol·licit l'inici del protocol d'actuació davant conductes de persecució	

DATA:

SIGNATURA DE LA PERSONA INTERESSADA

