



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

585

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 del Conveni col·lectiu de l'empresa Font Teix, SA i la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002452012004)

Antecedents

1. El dia 30 de juny de 2016, la representació de l'empresa Font Teix, SA i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 8 de juliol, la senyora Maria Júlia Ferrandis Vallterra, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità 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 2/2015, de 23 d'octubre.
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 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Font Teix, SA 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 del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 6 de febrer de 2017

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

CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA FONT TEIX, SA

ÍNDEX

CAPÍTOL I. Disposicions generals

- Article 1. Àmbit funcional
- Article 2. Àmbit personal
- Article 3. Àmbit territorial





- Article 4. Àmbit temporal
- Article 5. Pròrroga i denúncia
- Article 6. Compensació, absorció i garanties personals
- Article 7. Vinculació a la totalitat
- Article 8. Comissió paritària
- Article 9. Garantia de conveni

CAPÍTOL II. Organització del treball

- Article 10. Selecció i ingressos del personal
- Article 11. Contractació
- Article 12. Períodes de prova
- Article 13. Classificació professional

CAPÍTOL III. Temps de treball

- Article 14. Jornada laboral
- Article 15. Vacances

CAPÍTOL IV. Règim retributiu

- Article 16. Estructura salarial
- Article 17. Salari conveni
- Article 18. Plus d'assistència
- Article 19. Plus presència
- Article 20. Pagues extraordinàries
- Article 21. Complement d'antiguitat
- Article 22. Hores extraordinàries, hores festives i hores nocturnes

CAPÍTOL V. Condicions de treball

- Article 23. Mobilitat funcional

Capítol VI. Llicències i jubilació

- Article 24. Llicències retribuïdes
- Article 25. Jubilació parcial

CAPÍTOL VII. Prestacions i millores socials

- Article 26. Complement per incapacitat temporal per causa d'accident de treball
- Article 27. Segur col·lectiu
- Article 28. Assegurança mèdica i indemnització per defunció
- Article 29. Roba de treball
- Article 30. Norma no discriminatòria
- Article 31. Mesures d'igualtat
- Article 32. Conciliació de la vida laboral i familiar
- Article 33. Protocol d'assetjament moral i sexual

CAPÍTOL VIII. Règim disciplinari

- Article 34. Facultat disciplinària i graduació de les faltes
- Article 35. Faltes lleus
- Article 36. Faltes greus
- Article 37. Faltes molt greus
- Article 38. Règim de sancions i prescripció

CAPÍTOL IX. Drets sindicals

- Article 39. Els comitès d'empresa o delegats de personal
- Article 40. Garanties



Article 41. Pràctiques antisindicals

CAPÍTOL X. Prevenció de riscos laborals

Article 42. Salut i seguretat laboral

Capítol XI. Disposicions diverses

Article 43. Protecció a les treballadores víctimes de la violència de gènere

Article 44. Gestió mediambiental

Article 45. Immigració i minories ètniques

Article 46. Proximitat i integració

CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA FONT TEIX, SA

CAPÍTOL I **Disposicions generals**

Article 1. Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu constitueix un cos de normes reguladores de les relacions de treball de l'empresa Font Teix, SA, de Bunyola, i de les persones incloses en el seu àmbit d'aplicació.

Article 2. Àmbit personal

El Conveni resulta d'aplicació a totes les persones que treballen a Font Teix, SA, vinculades per relació laboral comuna, sigui quina sigui la seva categoria, professió, especialitat, edat, sexe o condició, amb les excepcions següents del personal al qual es refereixen els articles 1.3.c i 2.1.a de l'Estatut dels treballadors.

Article 3. Àmbit territorial.

Les estipulacions del Conveni s'han d'aplicar en el centre de treball que l'empresa Font Teix, SA, té a Bunyola (Mallorca).

Article 4. Àmbit temporal

El present Conveni tindrà una durada de sis mesos. Entrarà en vigor l'1 de Juliol de 2016 i finalitzarà el 31 de Desembre de 2016.

Article 5. Pròrroga i denúncia

1. El Conveni podrà ser denunciat per qualsevol de les parts, amb un termini de preavis d'un mes d'antelació i per escrit. Quan sigui denunciat es constituirà la comissió negociadora amb els terminis de negociació previstos en l'article 89.2 ET.

2. En cas de no haver denúncia s'entendrà tàcitament i automàticament prorrogat per períodes anuals.

Article 6. Compensació, absorció i garanties personals

En matèria de compensació i absorció s'estarà al que disposen les normes legals d'aplicació, sense perjudici del que amb caràcter específic determina aquest Conveni en concret.

Així, les retribucions que s'estableixen en aquest Conveni amb caràcter mínim compensen i absorbeixen totes les situacions que existissin a la data de la seva signatura i que, computades en el seu conjunt i anualment, resultessin superiors a les establertes.

En qualsevol cas, es respectaran les situacions personals més favorables que, en còmput anual, tinguin els treballadors respecte de les fixades en aquest Conveni, fins que concorrin augmentos salarials per motiu de canvis en els grups o funcions professionals que en el futur poguessin establir-se en virtut de preceptes legals, convenis col·lectius, contractes individuals de treball i per qualsevol altres causes. En aquests casos operarà la compensació i absorció tot i no ser homogenis els complements salarials, amb l'única excepció d'aquells que expressament fossin exclosos d'absorció en el text del present Conveni o pacte individual.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions d'aquest Conveni formen part d'un tot orgànic i indivisible, i als efectes de la seva aplicació pràctica seran preses globalment.



Les parts assumeixen el seu compliment amb vinculació a la totalitat.

En el cas que la jurisdicció laboral competent declarés la nul·litat total del present Conveni, les parts es comprometen en un termini de trenta dies a constituir la comissió negociadora encarregada d'elaborar un nou conveni ajustat a la legalitat. En cas de nul·litat parcial que afectés a algun dels articles del conveni, aquest haurà de ser revisat i reconsiderat si així ho volgués alguna de les parts.

Article 8. Comissió Paritària

Es crea la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment. Estarà compresa per un vocal en representació dels treballadors/es i un vocal en representació de la direcció.

El funcionament de la Comissió Paritària es regeix pel que disposen les normes legals dictaminades sobre la matèria. Els acords, en cada representació, es prendran per majoria simple.

Article 9. Garantia de Conveni

Les parts del Conveni acorden no sol·licitar ni adherir-se a cap altre conveni, sigui quin sigui el seu àmbit d'aplicació, i s'hi comprometen formalment.

CAPÍTOL II

Organització del treball

Article 10. Selecció i ingressos del personal

L'Empresa farà les proves d'ingrés que consideri oportunes i classificarà el personal d'acord amb les funcions per a les quals hagi estat contractat i no per a les quals pogués estar capacitat.

Durant el període de prova, l'Empresa i el treballador podran resoldre lliurement el contracte sense termini de preavís i sense cap reclamació derivada de l'acte de rescissió.

Si durant el període de prova el treballador/a deixés de prestar serveis per incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, el temps de permanència en situació de baixa no es computarà a efectes de prova.

Article 11. Contractació

El personal, segons la seva permanència en l'Empresa, s'enquadrarà en la modalitat contractual que li correspongui d'acord amb el dispostat a l'Estatut dels treballadors i altres disposicions vigents.

Contractació eventual: en atenció a les característiques de l'Empresa, que comporta freqüents i irregulars períodes en què s'acumulen les tasques o es produeixen excessos de comandes, l'Empresa podrà efectuar contractes eventuais. La durada màxima de la contractació temporal, sigui quina sigui la causa de la mateixa o vacances, no podrà excedir de 6 mesos dins d'un període de 12 mesos. S'exceptuen els contractes de substitució per incapacitat temporal, maternitat i risc durant l'embaràs, que tindran la durada que legalment s'estableixi.

Article 12. Períodes de prova

El període de prova per al personal de nou ingrés serà variable segons l'indole del lloc a cobrir. No obstant això, en cap cas pot excedir el temps fixat en l'escala següent:

- PERSONAL D'OPERACIONS 3 mesos
- PERSONAL ADMINISTRATIU 3 mesos

Article 13. Classificació professional

Els treballadors afectats pel present Conveni, en atenció a les funcions que desenvolupen i d'acord amb les definicions que s'especifiquen, seran classificats en grups professionals en algun dels grups professionals següents:

- Operacions
- Administració

Les diferents comeses i funcions de cada grup professional són merament enunciatives. Tots els treballadors de la indústria estaran obligats a

executar els treballs i operacions que els ordenin els seus superiors, dins de les comeses generals pròpies de la seva categoria.

En cada grup professional s'exerceixen funcions diferents, que alhora distingeixen nivells retributius.

La nova estructura professional pretén obtenir una estructura productiva més raonable sense minvar la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució que li correspongui a cada treballador.

Els actuals llocs de treball i tasques s'ajustaran a les funcions establertes en el present Conveni.

Els treballadors amb contracte de treball fix discontinu tindran la categoria que correspongui d'acord amb les funcions que realitzin.

La classificació professional del present Conveni té caràcter bàsic. L'Empresa proposarà una estructura professional diferent, mitjançant descripcions i valoracions de llocs de treball més precises, que s'adaptin al seu nivell tecnològic o a una altra especificitat.

La classificació professional, el procediment de promoció interna i la taula d'adequació i equivalència entre les categories del present Conveni i les proposades per l'Empresa requeriran acord entre la direcció i els delegats sindicals.

Grup professional d'operacions

Quedaran inclosos dins d'aquest grup professional els treballadors que exerceixin la seva funció en les seccions de Bufat, Producció, Manteniment, Qualitat i Logística.

Funcions:

- Peó/ajudant: és qui, mitjançant un període d'aprenentatge i pràctica de 6 mesos, executa les seves funcions seguint instruccions molt concretes, amb un alt grau de dependència i que requereix preferentment esforç físic i/o atenció.

Aquesta funció inclou els llocs de treball de:

- Ajudant en el procés de bufat, producció i embotellat
- Ajudant de manteniment en pràctiques o formació
- Ajudant operador logístic
- Ajudant de qualitat, laboratori i higiene

- Oficial de tercera: és qui, en haver realitzat el procés d'aprenentatge de 6 mesos, no ha assolit encara els coneixements pràctics o indispensables per efectuar els treballs amb la correcció exigida a un oficial de 2a. Ha d'auxiliar els oficials superiors en les seves tasques i realitzar les de menor importància que se'ls designi.

Aquesta funció inclou els llocs de treball de:

- Operador de càrrega i descàrrega en formació
- Operador de línia d'envasament en formació
- Conductor de carretons en pràctiques en formació
- Analista de qualitat, laboratori i higiene en formació
- Operador de neteja de les diverses dependències de l'Empresa

- Oficial de segona: sense arribar a la perfecció exigida als oficials de primera, per realitzar la seva feina necessita d'algun tipus de formació específica i/o experiència. La seva responsabilitat es limita a una supervisió directa i sistemàtica.

Aquesta funció inclou els llocs de treball de:

- Operador de les línies d'envasament i rentat
- Operador logístic
- Conductor de carretons
- Operador en línies de fabricació d'envasos
- Operador de manteniment d'instal·lacions i maquinària
- Analista de qualitat o laboratori i higiene

- Oficial de primera: té un alt grau de coneixements i experiència professional i desenvolupa les seves funcions amb certa autonomia i raonament. Té cert nivell de responsabilitat, amb supervisió.

Aquesta funció inclou els llocs de treball de:





- Responsables de torn
- Responsable de bufat
- Responsable de línies de fabricació d'envasos
- Responsable de les línies d'envasament
- Responsable de manteniment d'instal·lacions i maquinària
- Responsable de logística
- Responsable de qualitat

- Encarregat: qui té el més alt grau i experiència professional, dirigeix els treballs d'una secció determinada dins de la planta, li correspon la responsabilitat de la feina que realitzen els grups de treballadors sota les seves ordres i la vigilància i disciplina del personal de la seva secció.

Grup professional d'administració

Quedaran inclosos dins d'aquest grup professional els treballadors que exerceixin la seva funció en les seccions d'Administració.

Funcions:

- Auxiliar administratiu: és qui, sense iniciativa ni responsabilitat, es dedica a l'oficina a operacions administratives elementals i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball d'oficina.
- Oficial de segona: és qui, amb una formació suficient, té encomanades funcions comptables, administratives o comercials, en què pot exercir iniciativa i responsabilitat restringides.
- Oficial de primera: és qui, amb o sense treballadors a les seves ordres i amb un nivell de coneixements i experiència adequats, realitza tasques específiques de comptabilitat, oficina, comercial i altres semblants amb una funció concreta al seu càrrec, en què té iniciativa i responsabilitat.

CAPÍTOL III **Temps de treball**

Article 14. Jornada laboral

La jornada laboral anual màxima serà de 1.790 hores, equivalents a una jornada mitjana de 40 hores setmanals de treball efectiu distribuïdes de dilluns a diumenge.

La jornada diària de treball es prestarà de forma continuada a raó de 8 hores de treball efectiu, en la què hi haurà un descans de 30 minuts que tindrà la consideració de treball efectiu.

Jornada i horaris de treball

L'estructura concreta de la jornada i l'horari de treball serà la que s'estableix a continuació.

Personal subjecte a torns: atesa l'estacionalitat de l'activitat que es desenvolupa s'estableixen els següents torns de treball:

De novembre a febrer, ambdós inclosos.

3 torns rotatius de treball consistents en 5+2 distribuïts en 3 equips amb els horaris següents:

- Torn de nit, de 22.00 a 06.00 hores
- Torn d'horabaixa, de 14.00 a 22.00 hores
- Torn de matí, de 06.00 a 14.00 hores

S'estipula que en el període de novembre a febrer la jornada de dilluns s'inicia el diumenge a les 22.00 hores.

De març a octubre, ambdós inclosos, s'estipula un quart torn consistent en:

3 torns rotatius de treball consistents en 6+2 distribuïts en 4 equips amb els horaris següents:

- Torn de nit, de 22.00 a 06.00 hores
- Torn d'horabaixa, de 14.00 a 22.00 hores
- Torn de matí, de 06.00 a 14.00 hores



A l'inici i al final de cada jornada de treball el treballador estarà físicament en el seu lloc de treball.

La distribució de la jornada respectarà sempre els períodes mínims de descans diari entre jornades.

Els treballadors que realitzin el quart torn rebran mensualment la quantitat de 40 euros bruts en concepte de "Plus jornada".

L'excés de jornada que se'n derivi durant el temps d'aplicació serà compensada per l'Empresa.

Es presentarà, per part de la direcció de l'Empresa, la planificació dels torns de treball a l'inici de cada any natural i es tindran en compte les necessitats productives i organitzatives de la fàbrica.

Article 15. Vacances

Els treballadors/es de l'Empresa gaudiran d'un total de 23 dies laborables de vacances retribuïdes a l'any. Les vacances seran equivalents a 23 dies laborables o per la part proporcional corresponent al temps de permanència en l'Empresa.

Així mateix, els treballadors/es adscrits a aquest Conveni gaudiran d'un dia festiu a l'any com a festiu movable, de forma i manera que podrà ser gaudit en qualsevol moment de l'any a elecció del treballador, prèvia autorització de la direcció de l'Empresa per atendre i garantir les necessitats organitzatives i productives de la planta.

Atesa l'estacionalitat del producte que envasa l'Empresa, s'acorda excloure com a període de vacances els mesos compresos de març a octubre.

La proposta de calendari vacacional es negociarà entre l'Empresa i els treballadors del centre de treball a l'inici de cada any natural i tindrà en compte les necessitats productives i organitzatives de la fàbrica.

CAPÍTOL IV

Règim retributiu

Article 16. Estructura Salarial

1. Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni estaran distribuïdes entre el salari de conveni i altres complements.
2. Tots els efectes econòmics pactats en el present Conveni tindran una vigència fixada en el seu inici, l'1 de juliol de 2016, i finalitzarà el 31 de desembre del mateix any.

Article 17. Salari conveni

1. S'entén per salari de conveni el salari mínim establert a cada grup professional i funció que ha de assolir cada treballador en funció de la seva pertinença i acompliment. És el salari mínim de contractació, el qual remunera la jornada anual de treball a temps complet i inclou tres pagues extraordinàries.
2. El salari conveni per a la vigència del present Conveni es fixarà respecte de cada grup professional i funció, d'acord amb el que estipula la taula adjunta al Conveni com a ANNEX 1.

Article 18. Plus d'assistència

Els treballadors/es que a l'entrada en vigor d'aquest Conveni fossin perceptors d'alguna quantia per aquest concepte veuran consolidat l'import referit que passarà a formar part del salari base.

Article 19. Plus Presència

Les parts acorden que la presència dels treballadors/es en el lloc de treball duu implícita una actitud positiva, prova d'això és la puntualitat i l'assistència diària a la seva responsabilitat. Per a la consecució de l'objectiu de millora de l'índex d'absentisme s'acorda crear un complement nou denominat Plus Presència, que premia tant la puntualitat com la no absència. Només és aplicable als treballadors, la funció dels quals s'enquadra en els nivells retributius de peons, oficials encarregats, auxiliars i administratius, que comptin amb una antiguitat de sis mesos. Els treballadors fixos discontinus han de percebre el Plus en quantia proporcional al temps d'alta durant el quadrimestre.

La liquidació del Plus Presència serà quadrimestral i s'abonarà en les nòmines dels mesos d'abril, agost i desembre. Els períodes d'aplicació



s'efectuaran de manera que el primer quadrimestre es calculi entre el 16 de desembre i el 15 d'abril, el segon des del 16 d'abril al 15 d'agost, i el tercer des del 16 d'agost al 15 de desembre.

El criteri de consecució del Plus serà el percentatge d'absentisme del treballador en l'exercici, entès com a hores/absentisme vs. hores/teòriques. La taula d'assoliment serà la que segueix:

Taxa d'absentisme	Nivell de consecució
<2 %	100 %
<3 %	75 %
<4 %	50 %
<5 %	25 %
=>5 %	0 %

No tindran la consideració d'absentisme a aquests efectes les baixes per contingència professional, els reposos de mútua, les baixes per risc durant l'embaràs, maternitat o paternitat, el crèdit horari sindical, el temps de formació, les vacances ni els descansos per jornades continuades que estableix l'article 34.4 de l'Estatut dels treballadors per a jornades continuades superiors a 6 hores. L'import del complement en situacions de baixa per risc durant l'embaràs, maternitat o paternitat, així com per a les noves contractacions, serà proporcional al temps d'alta efectiu en el quadrimestre.

El valor fixat per al complement es fixa per al segon semestre de l'any 2016 en els imports següents, en euros:

GRUPS PROFESSIONALS: OPERACIONS	PLUS PRESENCIA ANUAL (€)
Oficial de 1a/encarregat	569
Oficial de 2a	556
Oficial de 3a	492
Peó/ajudant	443

GRUPS PROFESSIONALS: ADMINISTRATIUS	PLUS PRESENCIA ANUAL (€)
Oficial de 1a administratiu	569
Oficial de 2a administratiu	556
Auxiliar administratiu	443

Article 20. Pagues extraordinàries

Es pacta l'abonament de tres pagues extraordinàries, d'una mensualitat cadascuna d'elles, calculada sobre la base del Conveni i del complement d'antiguitat, que s'abonaran amb l'entrada en vigor d'aquest Conveni de forma prorratejada en dotze mensualitats.

Article 21. Complement d'antiguitat

S'acorda suprimir el concepte d'antiguitat, de manera que els treballadors que ho estiguessin percebent amb anterioritat a l'1 de juliol de 2016 congelaran la seva quantia en l'import que tinguessin reconegut a aquesta data i tindrà caràcter de complement personal consolidat (antiguitat consolidada, no compensable ni absorbible). La quantia esmentada s'incrementarà en el mateix percentatge que s'incrementin els conceptes salarials de caràcter fix.

Les noves incorporacions de treballadors a l'Empresa no generaran aquest complement salarial.

Article 22. Hores extraordinàries, hores festives i nocturnitat

Són hores extraordinàries les que excedeixin de la jornada normal fixada pel present Conveni. El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 hores anuals.

La realització de les hores extraordinàries serà voluntària. El treballador no podrà exigir-les ni l'Empresa imposar-les, llevat dels casos establerts en el present article.

Ambdues parts assumeixen la necessitat d'evitar la realització de les hores extres habituals.

Serà obligada la seva realització i no es tindrà en compte l'excés d'hores treballades que siguin necessàries per motius de causa major, com



ara:

- Reparacions extraordinàries i urgents

Aquestes hores tindran la consideració d'estructurals, sense perjudici del seu abonament amb el valor que es pacti en aquest Conveni.

Les hores extraordinàries es remuneraran, bé econòmicament, bé mitjançant descans compensatori.

Si es treballés en torns de nit -de 22.00 a 06.00 hores- el treballador tindrà dret a percebre un plus per nit efectivament treballada. En el supòsit de no realitzar la jornada nocturna completa s'abonarà la part proporcional.

Els valors econòmics, expressats en euros, de les hores extraordinàries, nocturnitats i hores festives, calculades en euros per a la vigència del present Conveni, queden com segueix:

GRUPS PROFESSIONALS	Hora extra	Hora festiva	Nocturnitat
Encarregat	16,24	24,36	12,00
Oficial de 1a	13,51	20,27	12,00
Oficial de 2a	13,16	19,74	12,00
Oficial de 3a	11,67	17,49	12,00
Peó/ajudant	10,21	15,31	12,00

CAPÍTOL V

Condicions de treball

Article 23. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en el si de l'Empresa no tindrà altres limitacions que les legalment exigides, de manera que el treballador/a podrà ser polivalent en les seves funcions. Se li podrà encomanar la realització de tasques diferents per a les quals fou contractat siguin de superior o inferior grup professional, sense perjudici de la seva retribució econòmica ni de la seva promoció professional.

S'entén per polivalència de funcions la possibilitat que cada treballador/a assumeixi diferents tasques i comeses, sempre que no siguin manifestament incompatibles amb la seva formació professional o impliquin un tractament discriminatori o vexatori per part de l'Empresa.

CAPÍTOL VI

Llicències i jubilació

Article 24. Llicències retribuïdes

Els treballadors/es, previ avis i justificació, es podran absentar de la feina amb dret a remuneració, pels motius i pel temps següent:

1. Quinze dies naturals consecutius en cas de matrimoni, comptats des del mateix dia de la seva celebració. Aquest permís serà d'aplicació en els casos de parelles de fet, sempre que s'acrediti el compliment dels requisits establerts en les respectives legislacions autonòmiques reguladores d'aquest tipus d'unions, que siguin aplicables al personal afectat.
2. Per mort, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies laborables; si el desplaçament necessita pernòctació, el permís serà de 4 dies laborables. Es considera malaltia greu a l'efecte de la concessió de permís quan hi hagi hospitalització amb pernòctació.
3. En el cas de malaltia greu o mort de familiars de primer grau el permís serà de 3 dies laborables. Serà de 5 dies laborables si el desplaçament precisa pernòctació.
4. Per naixement de fill el permís serà de 3 dies naturals, que en tot cas es convertiran en un mínim de 2 dies laborals.
5. Per trasllat de domicili.





6. Per assistir a una consulta mèdica de la Seguretat Social, bé el propi treballador/a, bé per acompanyar els seus fills menors de 18 anys o als seus pares o cònjuges, sempre que aquests tinguin una minusvalidesa acreditada superior al 33 %.

Els permisos continguts en aquest número tindran una limitació de 10 dies anuals i un màxim de 2 hores cada dia. L'assistència als serveis mèdics s'haurà d'acreditar documentalment. Quan la consulta es refereixi a metge especialista el permís serà de 4 hores màxim i en el cas de consulta d'urgències el permís serà pel temps que sigui necessari. Cal acreditar documentalment l'assistència a aquests serveis mèdics en ambdós casos. En tot cas es respectaran els drets preexistents.

En el cas de visita al metge de capçalera, el permís passarà a ser de màxim 3 hores quan suposi una interrupció de la jornada laboral per als treballadors que hagin estat traslladats a un altre centre de treball i que el trasllat els suposi realitzar 20 km més per trajecte del que realitzaven anteriorment.

7. Els treballadors/es tindran dret a una hora d'absència del treball per lactància d'un fill menor de nou mesos, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Aquest permís podrà ser substituït per una reducció de la seva jornada en mitja hora diària amb similar finalitat. Igualment es pot substituir aquest permís per una acumulació total dels 9 mesos de lactància per 16 dies laborables de descans. 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.

8. Per naixement de net, 1 dia laborable.

9. El temps necessari per assistir a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

Article 25. Jubilació parcial

Quan el treballador/a reuneixi les condicions exigides per tenir dret a la pensió de jubilació, amb excepció de l'edat, podrà pactar amb l'Empresa una reducció de la jornada de treball entre un 25 % i un 75 % i passar a la situació de jubilació que preveu l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors en els termes que estableix l'apartat 2 de l'article 166 de la Llei general de la Seguretat Social.

CAPÍTOL VII

Prestacions i millores socials

Article 26. Complement per incapacitat temporal per causa d'accident de treball

L'Empresa complementarà la percepció salarial dels treballadors en cas d'IT fins al 100 % de la base reguladora i quan causin baixa per motiu d'accident de treball fins a un màxim de 18 mesos. Aquest complement s'abonarà al treballador mentre estigui d'alta a l'Empresa, segons la naturalesa del seu contracte.

Article 27. Segur col·lectiu

L'Empresa s'obliga a subscriure una pòlissa de 45.000 euros a favor dels treballadors/es o dels seus hereus en cas d'accident que comporti una situació d'invalidesa o la defunció del treballador/a.

Article 28. Assegurança mèdica i indemnització per defunció

1. Com a mesura de millora social, i per als casos de mort d'un treballador de l'Empresa i sigui quina sigui la circumstància de l'òbit, l'Empresa indemnitzarà els hereus legals en quantia equivalent a una anualitat de salari.

El règim jurídic de la indemnització per mort dependrà de les circumstàncies jurídiques i mercantils que més beneficioses resultin per a l'Empresa i per als treballadors/es (cotització, retencions de la Seguretat Social, externalització, etc.). Si fos onerós o complex instaurar un sistema com el descrit, les empreses proposaran mesures alternatives de millora social que, pactades amb la representació legal dels treballadors, suposin un compromís econòmic aparellat amb el que s'ha dit.

2. L'Empresa ha de subscriure com a prenedor una pòlissa d'assegurança mèdica amb la societat mercantil ADESLAS l'any 2016, que permeti als treballadors de la seva plantilla assegurar-se amb un estalvi de costs al voltant del 30 %.

L'Empresa informarà la representació legal dels treballadors sobre el procediment de gestió de les pòlisses, altes, preu, especialitats, etc., perquè els treballadors tinguin una informació completa.





Article 29. Roba de feina

1. L'Empresa ha de proveir al treballador d'uniforme de feina i sabates de seguretat per a la prestació del servei i el treballador se'n fa responsable de mantenir-los en bon estat.
2. El treballador no pot usar la roba de feina lliurada per a cap activitat aliena a la pròpia Empresa.

Article 30. Norma no discriminatòria

1. L'Empresa vetllarà activament perquè es respecti el principi d'igualtat en el treball a tots els efectes (accés a l'ocupació, selecció, retribució, formació, etc.) i nivells d'aplicació. No s'admetran discriminacions per raons d'edat, gènere, discapacitat, orientació sexual, ideologia, religió, raça o nacionalitat en cap aspecte de la relació laboral, lloc de feina o qualsevol altre concepte contemplat en aquest Conveni o de la normativa general en els límits emmarcats en l'ordenament jurídic.
2. Totes les referències realitzades a treballadors, fills, interessats, i qualsevol altra d'aparent gènere masculí es redacten així per buscar una major simplificació en la redacció del text, i s'entenen efectuades en gènere neutre; és a dir, també referides al gènere femení, excepte en aquells casos en què, per imperatiu legal, corresponguin a la dona.

Article 31. Mesures d'igualtat

Els signants del present Conveni col·lectiu declaren la voluntat de respectar el principi d'igualtat de tracte en el treball a tots els efectes i no s'admet la discriminació per les raons estipulades en les lleis ni, en particular, per raó de sexe.

En particular, l'Empresa es compromet a salvaguardar el compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en àmbits com ara l'accés a l'ocupació, promoció professional, estabilitat en l'ocupació, formació i retribució, així com el que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 32. Conciliació de la vida laboral i familiar

1. Risc durant l'embaràs. Supòsit que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i modificat per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, a efectes de protecció de la maternitat, que estableix el següent:

- a) S'ha de fer l'avaluació dels riscos que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. En cas que els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores citades, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc i adaptarà les condicions o el temps de treball en torns.
- b) En cas de no resultar possible tal adaptació, aquesta ocuparà un lloc de feina o funció diferent i compatible amb el seu estat i seguirà el procediment establert en aquesta Llei. En cas que no existís lloc de feina o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.
- c) Si aquest canvi no és tècnicament o objectivament possible, o no es pogués exigir raonablement per motius justificats, es podrà declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs prevista en l'article 45.1 de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior, o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

Allò disposat en els números 1 i 2 també és aplicable durant el període de lactància si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el metge que, en el règim aplicable de Seguretat Social, assisteixi facultativament la treballadora.

2. Maternitat. Les treballadores en baixa per maternitat podran unir les vacances al període de baixa per maternitat. Durant l'exercici d'aquest dret, la finalització del qual haurà de coincidir necessàriament amb l'inici de la baixa per maternitat, l'Empresa mantindrà la cotització de les treballadores.

3. Suspensió del contracte per maternitat o adopció. En el supòsit de part la suspensió tindrà una durada de setze setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda.

En el supòsit d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, la suspensió del treball tindrà una durada de setze setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda.

Aquests beneficis podran ser gaudits pel pare o la mare en la manera que preveu l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors.



4. Naixements prematurs. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora durant el temps que duri aquesta hospitalització.

Així mateix, durant el període esmentat, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de tres hores (o la seva part proporcional en cas de contracte a temps parcial) dins la seva jornada ordinària, amb la disminució equivalent del salari fins rebre l'alta hospitalària.

5. Guarda legal. De conformitat amb el que estableix l'article 37.5 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i de la Llei 39/1999, de conciliació de la vida laboral i familiar, (modificat pel Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre), qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o un discapacitat físic, psíquic o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada diària de treball i dins de la distribució ordinària de torns amb la disminució proporcional del salari entre almenys 1/8 i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

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

6. Llicència no retribuïda per a atenció d'un menor. Els treballadors amb fills menors de vuit anys podran disposar d'una llicència no retribuïda pel temps necessari per a la seva cura mentre estigui hospitalitzat. En el cas que tots dos cònjuges siguin treballadors de l'Empresa la llicència podrà ser gaudida només per un d'ells.

7. Adaptació horària als treballadors del Torn Central. Es contempla la possibilitat que els treballadors/es d'aquest torn puguin, sempre de mutu acord amb l'Empresa, adaptar el seu horari i triar les hores d'entrada i sortida per tal d'adaptar-lo a la seva situació familiar. Sempre tenint en compte les necessitats organitzatives i de producció de les empreses, i quan no coincideixi amb períodes de campanya o punta de producció.

8. Per a la conciliació dels estudis amb la feina, els treballadors/es tindran dret a:

- Gaudir de permisos retribuïts necessaris i indispensables per assistir a exàmens d'estudis oficials.
- Adaptar la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional, o concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.
- Sol·licitar a la direcció de l'Empresa el permís per concórrer a exàmens amb una antelació mínima de deu dies.
- El personal que vagi a cursar estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional i pretengui canviar el seu torn de treball o l'adaptació de la seva jornada per a l'assistència a cursos de formació professional, ho posarà en coneixement de la direcció de l'Empresa amb una antelació mínima d'un mes.

El present punt 8 es desenvoluparà sempre que hi hagi mutu acord entre els treballadors i les empreses, i que no coincideixi amb períodes de campanya o punta de producció.

Article 33. Protocol d'assetjament moral i sexual

1. S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament realitzada de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador/a, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seva capacitat promocional professional o la seva permanència en el lloc de feina, en afectar negativament l'entorn laboral.

Describeix una situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència o fustigament psicològic extrem, de manera sistemàtica, generalment durant un temps prolongat, sobre una altra persona en el lloc de feina.

2. S'entén per assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques en la mesura que no són desitjades per la persona que n'és objecte.

Un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.

S'entén per assetjament per raó de sexe 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 intimidatori, degradant o ofensiu.

S'entén per assetjament ambiental (indirecte) quan els subjectes actius mantenen una conducta de naturalesa sexual de qualsevol tipus, que té com a conseqüència, cercada o no, produir un context intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant i que repercuteix en l'ambient de treball. Com



a exemple es poden citar els comentaris, insinuacions i acudits de naturalesa i contingut sexual, la decoració de l'entorn amb motius sexuals, l'exhibició de revistes de contingut sexual, etc. Se sol donar entre companys sense pressió ni relació de poder jeràrquic entre l'assetjador/a i l'assetjat/da.

S'entén per xantatge sexual (directe) quan la negativa o submissió d'una persona a aquesta conducta s'empra, implícitament o explícitament, com a fonament d'una decisió que repercuteix sobre l'accés d'aquesta persona a la feina, a la continuïtat en aquesta, la promoció professional, el salari, etc. Sol donar-se entre persones que mantenen relació de poder jeràrquic entre l'assetjador/a i l'assetjat/da.

Algunes de les situacions habituals de xantatge sexual són:

- El contacte físic deliberat i no sol·licitat, o un acostament físic excessiu o innecessari.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona destinatària hagi deixat clar que són no desitjades i inoportunes.
- Invitacions impúdiques o comprometedores i peticions de favors sexuals, quan s'associïn, per mitjà d'actituds, insinuacions, o directament a una millora de les condicions de treball, a l'estabilitat en l'ocupació, afectar la carrera professional, i/o hi hagi amenaces en el cas que la víctima no n'accedeixi.
- Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador/a per raó de la seva condició sexual.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació directa per raó de sexe.

Pel que fa al subjecte actiu es considerarà assetjament quan provingui de caps, companys i fins i tot de clients, proveïdors o tercers relacionats amb la víctima per causa del treball.

Quant al subjecte passiu aquest sempre es referirà a qualsevol treballador/a, independentment del seu nivell i de la naturalesa de la relació laboral.

L'àmbit de l'assetjament sexual serà el centre de treball, i si es produeix fora d'aquest s'haurà de provar que la relació és per causa directa o com a conseqüència lligada a la feina.

Taxonomia de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Faltes lleus:

- Acudits de contingut sexual sobre la dona o l'home
- Compliments o comentaris sexuals contra els treballadors/es
- Demanar reiteradament cites
- Acostament excessiu
- Fer gestos i mirades insinuants

Faltes greus:

- Fer preguntes sobre la seva vida sexual
- Fer insinuacions sexuals
- Demanar obertament relacions sexuals sense pressions

Faltes molt greus:

- Abraçades i petons no desitjats
- Tocaments, pessics
- Acorralaments
- Pressionar per obtenir sexe a canvi de millores o amenaces
- Realitzar actes sexuals sota pressió d'acomiadament
- Assalt sexual

2. L'Empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual o de qualsevol altre tipus, i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte quan tingui o pugui tenir-ne coneixement, incloses aquelles de caràcter sancionador. És voluntat de l'Empresa establir les normes següents de comportament per prevenir situacions que afavoreixin l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

- No s'actuarà de manera individual ni col·lectiva contra la reputació o la dignitat personal de cap treballador/a.



- No s'actuarà de manera individual ni col·lectiva contra l'exercici del treball de cap empleat, ja sigui encomanant-li un treball excessiu o injustificadament escàs, innecessari, per al qual no estigui qualificat, etc.
- No es manipularà de manera individual ni col·lectiva la informació o comunicació que hagi de rebre qualsevol empleat per a la realització del seu treball; no mantenint-lo en situació d'ambigüitat de rol; no informant-lo sobre aspectes de les seves funcions, responsabilitats i mètodes de treball, o fent ús hostil de la comunicació tant explícitament (amençant-lo, criticant-lo sobre temes tant laborals com de la seva vida privada) com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas de les seves opinions, ignorant la seva presència).
- No es permetran situacions d'iniquitat mitjançant l'establiment de diferències de tracte o mitjançant la distribució no equitativa del treball.

Qualsevol de les conductes descrites anteriorment seran perseguides i sancionades en funció de la seva gravetat.

3. Amb independència de les accions que puguin interposar-se sobre això davant de qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia per qui estigui afectat per una situació d'assetjament davant un representant de la direcció de l'Empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'Empresa, anirà encaminat especialment a esbrinar la realitat dels fets i impedir, de confirmar-se, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per la qual cosa s'articularen les mesures oportunes. Qualsevol denúncia d'aquest caràcter s'haurà de posar en coneixement immediat del comitè de seguretat i salut, sempre que així ho sol·liciti la persona afectada.

PROCEDIMENT

Un cop rebuda la denúncia s'iniciarà un expedient informatiu. Amb aquest motiu es formarà una comissió, de la qual formaran part un component del Servei de Prevenció, un altre del Comitè d'Empresa i un altre de la direcció. Tot seguit es convocarà una reunió del comitè esmentat per començar del procés, en el qual s'instruirà un procediment investigador previst per a aquests casos amb la finalitat d'esbrinar i aclarir els fets denunciats. El denunciant indicarà quin component del Comitè d'Empresa o dels delegats de personal desitja que estigui a la comissió d'investigació.

Des de la recepció de la denúncia i fins al tancament del procediment, i sempre que hi hagi indicis suficients de l'existència d'assetjament, es podrà sol·licitar cautelament la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars que s'estimin oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

Si la denúncia per si mateixa no fos suficient, la comissió d'investigació designada podrà citar a la persona denunciada, a fi que matisi, aclareixi o aporti el que consideri oportú.

A la vista de les manifestacions abocades en la denúncia o en les declaracions posteriors, la comissió investigadora acordarà la citació de totes les persones que estimi convenient i donarà tràmit d'audiència a tots els afectats, implicats o possibles coneixedors dels fets. Es practican totes les diligències considerades pertinents per aclarir els fets.

En qualsevol cas, un cop finalitzat l'expedient es redactarà un informe de conclusions ratificat per la comissió investigadora i es donarà informació del seu resultat tant al denunciat com al denunciat.

Durant el procés, que s'haurà de substanciar en un termini màxim de 15 dies, els actuants guardaran confidencialitat i reserva absolutes per preservar la intimitat i honorabilitat de les persones.

L'informe podrà finalitzar amb:

a) L'arxiu de la denúncia, motivat per algun dels supòsits següents:

- Desistiment del denunciat (llevat que d'ofici continués la investigació).
- Manca d'objecte o insuficiència d'indicis.
- Que per actuacions prèvies es pugui donar per resolt el contingut de la denúncia.

b) Si de l'anàlisi del cas es dedueix la comissió d'una altra falta diferent de l'assetjament i tipificada en la normativa existent es proposarà la incoació de l'expedient disciplinari que correspongui.

c) Si de l'informe referit es dedueix que es tracta d'un conflicte laboral de caràcter interpersonal o d'altres situacions de risc psicosocial o similars es proposaran les mesures correctores que aconselli l'informe de conclusió i la comissió investigadora, que seran en tot cas valorades i ratificades per la Direcció Corporativa de Persones i Valors.

d) Indicis clars d'assetjament laboral.





Quan de l'esmentat informe es dedueixi amb claredat l'existència d'assetjament laboral, el responsable esmentat podrà ordenar la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu d'assetjament i aplicar, si s'escau, mesures correctores de la situació.

Si es detecta alguna altra falta diferent a l'assetjament es proposaran les accions correctores que posin fi a la situació produïda i es promourà, si s'escau, l'expedient corresponent.

CAPÍTOL VIII

Règim disciplinari

Article 34. Facultat disciplinària i graduació de les faltes

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de l'Empresa, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents. Tota falta comesa per un treballador es classificarà atenent la seva transcendència i gravetat en: lleu, greu i molt greu.

Article 35. Faltes lleus

1. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en un mes, que no superin els 30 minuts. S'entén per impuntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball de 5 a 30 minuts. En tot cas serà falta lleu l'excés de 10 minuts en la suma de temps de retards en un període de 30 dies.
2. El descuit, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol treball, així com els petits descuits en la conservació del material i de la uniformitat.
3. La falta de netedat i higiene personal que afecti negativament la imatge de l'Empresa, a la convivència entre companys de treball o a la qualitat del procés productiu.
4. No atendre a qualsevol persona aliena a l'Empresa i que tingui alguna relació productiva amb ella (comercials, proveïdors, compradors, etc.) i al públic en general, amb la diligència adequada.
5. L'incompliment dels procediments i normes posats en coneixement del treballador, sempre que per la seva transcendència no es pugui considerar falta greu o molt greu.
6. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps.
7. L'ús dels telèfons mòbils particulars en el lloc de feina.
8. No cursar en el termini màxim de tres dies la justificació exigible quan es falti al treball amb motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
9. Els comentaris despectius, els insults, les discussions o altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'Empresa que puguin perjudicar lleument la seva imatge.
10. No fitxar o marcar en els apartats de control a l'entrada o sortida de la feina.
11. No comunicar els canvis experimentats en la família que puguin afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social en el termini de 7 dies naturals des que es produeixin els fets, i no comunicar a l'Empresa el canvi de domicili en el mateix termini. Serà falta greu l'ocultació maliciosa d'aquest tipus de dades.

Article 36. Faltes greus

1. De quatre a deu faltes de puntualitat injustificades en un mes que no superin els 60 minuts. S'entén per impuntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball de 5 a 30 minuts. En tot cas serà falta greu l'excés de 30 minuts en la suma de temps de retards en un període de 30 dies.
2. Descuit o negligència en la conservació dels gèneres, materials, mercaderies en instal·lacions de l'Empresa, així com el desordre en la seva utilització que provoqui retard o disminueixi l'eficàcia en el treball, o bé la imprudència en actes de treball que impliquin perill d'ocasionar accidents.
3. Faltar a la feina 1 dia en un període de 6 mesos, sense causa justificada o autorització.



4. No lliurar el corresponent comunicat de baixa per IT de qualsevol tipus, o per maternitat, als 3 dies hàbils de produir-se el fet causant, així com no lliurar els comunicats de confirmació en el termini de 7 dies naturals des de la data de la seva expedició.
5. Les discussions escandaloses o altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'Empresa que puguin perjudicar greument la seva imatge, així com la falta notòria de respecte i consideració envers el públic o els companys de treball.
6. La desobediència a les ordres dels superiors jeràrquics en qualsevol matèria de treball. Si això implica un trencament manifest de la disciplina o se'n deriva un perjudici greu per a l'Empresa es considerarà falta molt greu.
7. Ocultació de fets o faltes que el treballador hagués realitzat o presentat, així com l'ocultació maliciosa d'errors o equivocacions pròpies o alienes, que originin un perjudici per a l'Empresa.
8. Simular la presència d'un altre treballador fixant, signant, parlant en nom seu o per qualsevol altre mitjà.
9. Entretenir-se en jocs i distraccions, siguin quins siguin, durant el temps de treball. Així com la realització, sense el permís oportú, de treballs personals o particulars durant la jornada de treball, o utilitzar mitjans materials de l'Empresa.
10. La reincidència en falta lleu, encara que sigui de naturalesa diferent dins d'un trimestre, tot i haver comunicació escrita.
11. L'incompliment dels procediments i normes posats en coneixement del treballador, sempre que per la seva transcendència no es pugui considerar molt greu.

Article 37. Faltes molt greus

1. Més de deu faltes de puntualitat injustificades en un mes que superin els 60 minuts. S'entén per impuntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball de 5 a 30 minuts. En tot cas serà falta molt greu l'excés de 60 minuts en la suma de temps de retards en el període de 30 dies.
2. Faltar al treball més d'1 dia en un període de 6 mesos sense causa justificada o autorització.
3. Fer la feina sota efectes de substàncies psicotròpiques, estupefaents o alcohol, quan es manifesten externament els efectes d'aquestes substàncies. Així com el consum, encara que sigui ocasional durant la jornada laboral o en les dependències de l'Empresa d'alcohol, substàncies psicotròpiques, estupefaents, o en general de productes el comerç de les quals sigui il·legal.
4. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i l'acceptació de favors o recompenses de qualsevol tipus en perjudici dels interessos de l'Empresa. Així com realitzar negociacions de comerç o indústria per compte propi o per compte d'una altra persona, sense expressa autorització per escrit de l'Empresa.
5. La simulació de malaltia o accident.
6. Robatori, furt, malversació de béns o interessos de l'Empresa, a companys de treball i també a tercers quan es facin a les instal·lacions de l'Empresa, o amb ocasió de la realització de la feina.
7. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes de forma conscient en productes de maquinària, eines, instal·lacions, edificis, béns o documents de l'Empresa.
8. Agredir físicament o verbalment als superiors, companys o els seus familiars. Així com ocultar l'abús d'autoritat dels caps i no posar-ho en coneixement dels responsables de l'Empresa.
9. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal o pactat en el treball.
10. L'assetjament sexual, entès com a conducta verbal, no verbal o física, de naturalesa sexual, indesitjada per la persona a la qual es dirigeix, i l'acceptació o rebuig del qual és utilitzada com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés a l'ocupació o les condicions de treball de la persona assetjada, o per crear un ambient intimidatori o humiliant per a aquesta.
11. La reiteració en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un trimestre i havent-hi comunicació escrita.
12. La desobediència als superiors en matèria de treball que impliqui un menyscapse greu de la disciplina o un perjudici igualment greu per a l'Empresa.
13. L'obstrucció total o parcial de qualsevol sistema de protecció o seguretat de l'Empresa, així com la inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'Empresa.



14. No respectar les mesures o normes de seguretat i higiene per negligència, descuit o voluntat pròpia, així com les mesures de protecció i de prevenció derivades de l'activitat preventiva i molt especialment la negativa a usar correctament els equips de protecció individual (EPI).
15. Acceptar favors o recompenses de qualsevol índole, en perjudici dels interessos de l'Empresa.
16. El consum de productes propietat de l'Empresa que no hagin estat prèviament abonats, així com vendre o cobrar-s'hi a si mateix.
17. Realitzar negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense autorització expressa de l'Empresa.
18. La utilització per a ús propi i particular dels mitjans materials i elements de comunicació (especialment el telèfon, Internet i correu electrònic). Queda facultada l'Empresa per accedir a les comunicacions amb l'objecte de verificar el frau quan hi hagi indicis raonables del seu ús indegut.

Article 38. Règim de sancions i prescripció

Les sancions màximes que es podran imposar en cada cas, segons la gravetat de les faltes comeses seran les següents:

1. Per faltes lleus:

- a) Amonestació verbal
- b) Amonestació per escrit
- c) Suspensió de sou i feina de fins a tres dies

2. Per faltes greus:

- a) Suspensió de sou i feina de quatre a quinze dies

3. Per faltes molt greus:

- a) Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies
- b) Rescissió del contracte per acomiadament disciplinari

Per a la imposició de les sancions se seguiran els tràmits previstos a la legislació general.

4. Les faltes enumerades en el conveni prescriuran de la manera següent:

Les lleus als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies. En tot cas, als sis mesos d'haver-les comès.

Els terminis ressenyats començaran a comptar a partir de la data en què l'Empresa va tenir coneixement de la comissió dels fets.

CAPÍTOL IX **Drets sindicals**

Article 39. Els comitès d'empresa o delegats de personal

Sense perjudici dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix al Comitè d'Empresa/delegats de personal les funcions següents.

1. Ser informat per la direcció de l'Empresa:

- Trimestralment: sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'Empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de la producció i vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació a l'Empresa.
- Anualment: conèixer i tenir a la seva disposició el balanç, el compte de resultats, la memòria, i, en el cas que l'Empresa tingui la forma de societat per accions o participacions, de quants documents es donin a conèixer als socis/es.
- Amb caràcter previ a la seva execució per l'Empresa: sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials, definitius o temporals, les reduccions de jornada, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i sobre els plans de formació professional de l'Empresa.
- De la implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències: estudis de temps, establiments de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.
- Sobre la fusió, absorció o modificació del status jurídic de l'Empresa: quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum de l'ocupació.



- L'empresari facilitarà al Comitè d'Empresa/delegats de personal el model o models de contracte de treball que habitualment utilitzi. El Comitè estarà legitimat per efectuar les reclamacions oportunes davant l'Empresa i, si s'escau, l'autoritat laboral competent.
- Sobre sancions imposades per faltes greus o molt greus, i especialment en supòsits d'acomiadament. Les faltes lleus seran comunicades a la RLT de cada un dels centres de treball, amb periodicitat quinzenal.
- Pel que fa a les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos, cessaments i ascensos.

2. Exercir una tasca de vigilància sobre les matèries següents:

- Compliment de les normes vigents en matèria laboral i de Seguretat Social, així com el respecte dels pactes, condicions o usos d'empresa en vigor formulant, si s'escau, les accions legals oportunes davant l'Empresa i els organismes o tribunals competents.
- La qualitat de la docència i de la seva efectivitat en els centres de formació i capacitació de l'Empresa.
- Les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball a l'Empresa.

3. Participar, com estatutàriament es determini, en la gestió d'obres socials de l'Empresa en benefici dels treballadors/es o dels seus familiars.

4. Col·laborar amb la direcció de l'Empresa per aconseguir el compliment de les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la seva productivitat.

5. Es reconeix al Comitè d'Empresa/delegats de personal capacitat processal com a òrgan col·legiat per exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de la seva competència.

6. Els membres del Comitè d'Empresa/delegats de personal, i aquests en conjunt, observaran secret professional en tot el referent a les seves funcions, responsabilitats i informació que coneguin per raó del seu càrrec, també després de deixar de pertànyer al Comitè d'Empresa/delegats de personal. En especial d'aquelles matèries en què la direcció assenyali expressament el seu caràcter reservat.

7. El Comitè d'Empresa/delegats de personal vetllaran no només perquè en els processos de selecció de personal es compleixi la normativa vigent o pactada, sinó també pels principis de no discriminació, igualtat de sexe i foment d'una política racional d'ocupació.

Article 40. Garanties

1. Cap membre del Comitè d'Empresa o delegats de personal serà acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent al seu cessament, llevat que es produís per revocació o dimissió i sempre que l'acomiadament o la sanció es basi en l'actuació del treballador/a en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeeix a altres causes es tramitarà un expedient contradictori en què s'escoltaran, a més de l'interessat/da, el Comitè d'Empresa o restants delegats/des de personal i el delegat/a del sindicat a què pertanyi en el supòsit que estigués reconegut com a tal en l'Empresa.

2. Tenen prioritat de permanència a l'Empresa o centre de treball, respecte dels altres treballadors/es, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

3. No podran ser discriminats/des en la seva promoció econòmica o professional per causa o per raó de l'acompliment de la seva representació.

4. Poden exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'Empresa en les matèries pròpies de la seva representació i poden publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del procés productiu, aquelles publicacions d'interès laboral o social. Tot això es comunicarà prèviament a l'Empresa i s'exerciran aquestes tasques d'acord amb la normativa legal vigent.

5. Disposen del crèdit d'hores retribuïdes que la llei determina. Sense ultrapassar el màxim legal, poden consumir les hores retribuïdes de què disposen els membres de comitès o delegats/des de personal, a fi de preveure la seva assistència a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

Article 41. Pràctiques antisindicals

Quant als supòsits de pràctiques que, segons el parer d'alguna de les parts, es puguin qualificar de antisindicals, s'estarà al que disposen les lleis.

CAPÍTOL X

Prevenió de riscos laborals

Article 42. Salut i seguretat laboral

1. El delegat de prevenció constitueix la representació autònoma dels treballadors/es en matèria de salut i seguretat laboral. Atesa la



importància que la LPRL atribueix als delegats de prevenció, i amb la finalitat de complir amb les funcions que la llei els hi encomana, disposaran d'un crèdit horari de 15 hores mensuals.

2. L'Empresa realitzarà la vigilància de la salut dels treballadors de conformitat amb les exigències i la periodicitat que estableixi el pla corresponent, un cop avaluats els riscos de cada lloc de treball.

3. Pel que fa a mediació, les parts signants del present Conveni col·lectiu assumeixen exclusivament el contingut íntegre de l'acord interprofessional de creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

CAPÍTOL XI

Disposicions diverses

Article 43. Protecció a les treballadores víctimes de la violència de gènere

1. S'entén per violència de gènere, als efectes prevists en aquest Conveni, l'expressament declarada com a tal per l'aplicació de la Llei orgànica 1/2004. Segons definició del seu article 1r, s'entén com a tal la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui són o foren els seus cònjuges, o de qui estan o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència.

2. Aquells treballadors/es pertanyents a la plantilla de l'Empresa que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere els hi seran d'aplicació tots els beneficis previstos en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Entre aquestes cal destacar les següents:

- Dret preferent per ocupar llocs de treball d'igual nivell organitzatiu si les víctimes necessiten canviar de residència.
- Permisos de treball retribuït, a fi que puguin realitzar les gestions pertinents (canvi de residència, assistència a judicis, assistència a tractament psicològic, etc.).
- Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant el període de temps suficient perquè la víctima normalitzi la seva situació.
- Anticipació del període de vacances.

3. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons procedeixi, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'Empresa a la major brevetat. Les situacions de violència que donin lloc al reconeixement dels drets regulats en aquest Conveni s'acreditaran amb l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'aquesta situació l'informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicti l'ordre de protecció.

Article 44. Gestió mediambiental

La protecció del medi ambient és un dels principis bàsics de gestió de l'Empresa. És per això que les parts signants del present Conveni es comprometen a aplicar una política de protecció del medi ambient que tendeixi a superar les expectatives dels clients, les exigències legals i confirmi que no impactarà conscientment sobre el medi ambient. Com a base del sistema de gestió mediambiental s'estableixen en el present article els conceptes i objectius següents:

- Reducció del consum energètic.
- Reducció del consum d'aigua.
- Reducció del consum de paper i altres bens consumibles.
- Recollida selectiva i foment del reciclatge dels residus generats.
- Introduir totes aquelles mesures econòmicament i tecnològicament viables que comportin un major respecte cap a l'entorn. S'establiran plans per a la prevenció i reducció de tots els tipus de contaminació i els impactes mediambientals dels diferents processos de negoci, presents o en desenvolupament (en condicions normals o en cas d'incidents) dins d'un sistema de millora continua.
- Substitució d'aquells materials i productes que en la seva producció i utilització provoquen un deteriorament mediambiental.
- Fomentar la responsabilitat a tots els nivells de l'organització respecte a temes ambientals a través de programes de formació i informació per al personal, col·laboradors (clients, proveïdors i subcontractistes) i organismes.
- Millorar el comportament ambiental de les instal·lacions i activitats de la companyia.





Article 45. Immigració i minories ètniques

Les parts declaren inacceptables els actes i comportaments de discriminació racista, xenòfoba i formes connexes d'intolerància en general, i específicament contra els treballadors immigrants o minories ètniques que formin part d'aquesta organització. Per la qual cosa es manifesta el compromís amb la promoció del respecte per la diversitat i la interacció multicultural per garantir a aquests col·lectius la mateixa igualtat de condicions laborals, drets i llibertats que a la resta de treballadors en totes aquelles matèries que afectin la seva relació laboral, especialment en les referides a formes i tipus de contractació, retribucions, prevenció i seguretat, classificació i promoció, formació i dret a prestacions socials. De la mateixa manera, i en la mesura de les seves possibilitats, la gestió de la diversitat serà part integrant de la política de gestió dels recursos humans de l'Empresa amb l'objectiu de crear una cultura empresarial en la qual cada persona treballadora, sense cap distinció, pugui desenvolupar plenament les seves capacitats i qualitats. Per això, prenent en consideració les necessitats socioculturals i familiars específiques d'aquests grups i a fi de possibilitar la plena integració laboral i l'adaptació a l'entorn social, des de l'organització de l'Empresa s'assumirà el paper d'integrador social i mediador intercultural per ajudar a aquests treballadors a concloure amb èxit l'adaptació a la dinàmica de l'Empresa i la societat.

Article 46. Proximitat i integració

1. L'Empresa treballa per la seva integració en les localitats en què està present, tracta d'interioritzar la seva cultura i costums i ha adquirit un caràcter multicultural que integra les diferències de les comunitats que envolten a tots els centres de treball. El suport a la promoció i integració cultural es concreta, entre altres mesures, en l'ús de les diferents llengües regionals cooficials en tots els suports informatius, en els punts de venda, Internet, publicacions impreses, etiquetatge de productes de marca pròpia i fullets publicipromocionals.

2. L'Empresa està oberta a l'entorn en què opera i, en conseqüència, en el cas específic de la llengua, la tendència natural és que els seus membres reproduïxin dins de l'Empresa el mateix mapa sociolingüístic que existeix a la societat. L'actuació de l'Empresa ha de comptar amb això i, per tant, s'adhereix al compromís de manifestar-se en els idiomes oficials de cada territori en què s'ubica i adopta una política de defensa i promoció de tals idiomes.

3. Per aconseguir un major èxit en la implantació d'aquesta política de cooficialitat lingüística s'abordarà com un objectiu empresarial més, és a dir, es fixaran objectius concrets d'actuació interna i externa, accions per aconseguir-ho i indicadors de mesura. El desenvolupament i la implantació progressiva d'aquesta política en les empreses s'efectuarà amb les línies d'actuació relacionades a continuació i definides en cada un dels objectius, plans d'acció i recursos necessaris:

- Configuració de mapes sociolingüístics i definició de graus d'intervenció.
- Pla de comunicació interna.
- Pla d'ús de la llengua en els llocs de treball de cara al client.
- Aprenentatge dels que no la saben i foment del seu ús entre els que en saben.
- Pla de comunicació comercial.
- Pla d'actuació de l'àrea institucional.

Disposició adicional primera

L'Empresa té instal·lades càmeres de videovigilància a les plataformes de mercaderies i punts de venda per a la protecció del patrimoni de l'Empresa i de la seguretat de les persones. A més del públic coneixement derivat de la cartellera instal·lada i informació global, se n'informarà específicament i personalment als treballadors i al Comitè de la possibilitat que les gravacions es puguin emprar en cas de comissió d'actes il·lícits laborals o penals, amb el respecte i salvaguarda necessaris del dret a la intimitat del treballador i la protecció de les seves dades personals.

Disposició final primera. Solució extrajudicial de conflictes laborals

Les parts signants del present Conveni col·lectiu acorden adherir-se en la seva totalitat i sense condicions al V Acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals (ASEC). Les parts signatàries, des de l'ús voluntari d'aquests procediments, contempen la mediació i l'arbitratge com a alternatives possibles per a qualsevol conflicte. La mediació o arbitratge es durà a terme a través del Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge, i el seu laude s'imposa pel compromís adquirit.





ANNEX I. TAULES SALARIALS

GRUP PROFESSIONAL ADMINISTRACIÓ	SALARI BASE ANUAL	SALARI BASE MENSUAL	PRORRATA PAGUES EXTRES MENSUALS
Funcions:			
Oficial 1a administració	16.011,90	1.067,46	266,87
Oficial 2a administració	14.276,10	951,74	237,94
Auxiliar administratiu	12.754,65	850,31	212,58
GRUP PROFESSIONAL OPERACIONS	SALARI BASE ANUAL	SALARI BASE MENSUAL	PRORRATA PAGUES EXTRES
Funcions:			
Encarregat	16.195,95	1.079,73	269,93
Oficial 1a	15.235,35	1.015,69	253,92
Oficial 2a	14.276,10	951,74	237,94
Oficial 3a	13.500,00	900,00	225,00
Peó	12.754,65	850,31	212,58

