

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

1230

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 JCB Facility Service, SL i la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears (exp.: CC_TA_01/127, codi de conveni 07100442012017)

Antecedents

1. El dia 6 de juny de 2016, la representació de l'empresa JCB Facility Service, SL i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 21 de juny, el senyor Jaume Capó Bonet, 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 JCB Facility Service, SL en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. 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)

INTRODUCCIÓ

Davant la inessant competència en aquest sector i les possibilitats legals actuals per organitzar les relacions laborals, les parts signatàries, han vist necessària i convenient la negociació del present Conveni Col·lectiu d'empresa, a l'empara de l'article 84 i concordants de l'Estatut dels Treballadors.

L'actual Conveni Col·lectiu Estatal aplicable a l'Empresa no és un instrument útil i flexible per al desenvolupament empresarial ni permet la seva competitivitat en el sector el que suposa una seriosa amenaça per a l'Empresa i per a la garantia i estabilitat en l'ocupació.

També les parts negociadores han volgut introduir aspectes en matèries de prevenció de qualsevol tipus assetjo, de violència de gènere així com de responsabilitat social corporativa.

Per això, les parts negociadores creuen que, des d'aquesta perspectiva global i particular de l'Empresa i a la vista de la situació actual, és imprescindible dotar-se d'una eficaç eina de gestió de recursos humans i de sistema de relacions laborals en l'Empresa sota l'òptica de flexiseguretat mitjançant el present Conveni Col·lectiu, que s'ha negociat sota els principis de la llibertat, la bona fe contractual i la lliure autonomia de la voluntat de les parts contractants.

CAPÍTOL PRIMER.- PARTS NEGOCIADORES

Article 1er.- Són parts negociadores del present Conveni Col·lectiu, d'una banda l'Empresa JCB FACILITY SERVICE, S.L., CIF B57735888, domiciliada en C/ S'ALGA, 2, 1º B - 07669 – CALA D'OR -07660 i d'altra banda els treballadors, representats pel seu delegat de personal.

Ambdues parts es reconeixen plena capacitat legal per negociar el present Conveni Col·lectiu.

CAPÍTOL SEGON.- DISPOSICIONS GENERALS

Article 2on. ÀMBIT FUNCIONAL. El present Conveni Col·lectiu serà aplicable a l'Empresa JCB FACILITY SERVICE, S.L., que desenvolupi en les activitats en instal·lacions esportives i gimnasos, incloent balnearis, platges, camps de golf, piscines, ports esportius, marines, socorrisme i salvament, etc., enteses en el seu més ampli sentit, bé sigui mitjançant explotació pròpia o per mitjà de contractació pública o privada del manteniment i/o explotació d'aquestes instal·lacions.

En virtut de l'establert en l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors el present Conveni col·lectiu substitueix i succeeix en la seva integritat a les precedents regulacions i té prioritat aplicativa respecte del conveni sectorial o estatal o d'àmbit inferior en els termes previstos en el citat article.

Article 3er.- ÀMBIT PERSONAL. Les condicions laborals pactades en el present Conveni Col·lectiu seran aplicables a tots els treballadors per compte d'altri de l'Empresa, excloent als de relació laboral especial.

Article 3er.- ÀMBIT TERRITORIAL. L'àmbit territorial d'aplicació serà Illes Balears.

Article 4rt.- ÀMBIT TEMPORAL. La vigència del conveni col·lectiu serà des de l'1 de Juny de 2016 fins al 31 de Maig de 2021, independentment de la data de publicació en el Butlletí Oficial.

La denúncia del conveni col·lectiu s'efectuarà amb dos mesos d'antelació a la data de finalització per qualsevol de les parts mitjançant escrit del que l'altra part acusarà rebut.

La finalització de la vigència d'aquest conveni col·lectiu suposarà la ultra activitat del Conveni durant un termini màxim de dos anys.

Article 5è.- Compensació i absorció. Les condicions laborals establertes en el present Conveni Col·lectiu tenen la consideració de mínimes pel que tant les condicions anteriors a la seva entrada en vigor com qualsevol millora posterior podrà ser objecte d'absorció i compensació quan les superin en còmput anual.

Article 6è.- Vinculació a la totalitat: Les condicions pactades en aquest Conveni Col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades global i conjuntament, per la qual cosa en el cas que l'Autoritat o la Jurisdicció Laboral, en l'exercici de les seves facultats, no acceptés alguna de les seves clàusules, quedaran sense eficàcia les anomalies observades, havent-se de remetre les mateixes a les parts negociadores per a l'esmena d'elles, i quedant vigent la resta d'aquest conveni.

CAPÍTOL TERCER.- CLÀUSULES D'Ocupació

Article 7è.- INGRESSOS I CESSAMENTS EN L'EMPRESA. El període de prova per al personal de nou ingrés serà de tres mesos, que s'interromprà en cas d'incapacitat temporal. Queden a resguard d'aquest pacte altres períodes de prova establerts per la Llei.

El treballador que desitgi cessar voluntàriament en el servei de l'empresa vindrà obligat a posar-ho en el seu coneixement amb un termini de 30 dies en els casos dels treballadors enquadrats en el grup professional IV, mentre que en els casos dels empleats dels grups professionals I II i III serà de 60 dies.

La falta de compliment del citat preavís portarà amb si la pèrdua de tants dies de salari equivalents al període de preavís incomplert, incloses les quantitats corresponents a les parts proporcionals de salari d'aquest període incomplert.

El preavís haurà d'exercitar-se sempre per escrit i l'empresa estarà obligada a subscriure el justificant de recepció.

Les liquidacions salarials o quitances es posaran a la disposició dels treballadors per al seu cobrament dins dels 30 dies hàbils següents a la data de baixa; no obstant això, si al moment de causar baixa, el treballador no hagués retornat a l'empresa els útils, roba de treball (última uniformitat completa lliurada), EPI'S, documents, etc., que pugui tenir en el seu poder i siguin propietat d'aquella, s'haurà entregar tal material, sense perjudici de l'eventual reclamació empresarial.

Article 8è.- MODALITATS DE CONTRACTACIÓ.

L'Empresa podrà procedir a la contractació dels seus treballadors sota les següents modalitats:

- a) Fixos o indefinits, de conformitat amb la normativa laboral general o específica.
- b) Fixos discontinus, conveni sectorial.
- c) Eventuals per circumstàncies de la producció amb una durada màxima de 9 mesos sobre 12.
- d) Interinitat: per cobrir els llocs de treball amb reserva, els processos de selecció, els permisos, llicències i les vacances.
- e) Per obra o servei determinat, Es considerarà personal contractat per obra o servei determinat aquell la missió del qual consisteixi a atendre a la realització d'una obra o servei determinat dins de l'activitat normal de l'empresa, en gaudir d'autonomia i sustantivitat pròpia, considerant-se expressament obra o servei determinat la contractació realitzada per a qualsevol servei concret, en aplicació de l'autonomia de la voluntat de les parts que consagra l'article 15.1.a de l'Estatut dels Treballadors, identificant-se com a tals: campionats, demostracions o festivals esportius, competicions esportives, oficials o amateurs, festes patronals o locals, classes de gimnàstica, ioga, pilates, balls, així com presentació i/o promoció de productes o serveis en campanyes específiques, en qualsevol lloc.

Aquest tipus de contracte quedarà resolt per les següents causes:

- Quan es finalitzi l'obra o servei.
 - Quan el client resolgui el contracte d'arrendament de serveis, qualsevol que sigui la causa.
 - Quan el contracte d'arrendament de servei es resolgui parcialment pel client, es produirà automàticament una extinció parcial equivalent dels contractes de treball adscrits al servei.
 - A efecte de la determinació dels treballadors afectats per aquesta situació, es triaran, primer, el de menys antiguitat i en cas de tenir la mateixa, es valoraran les càrregues familiars i en tot cas, sentida la representació dels treballadors.
- f) Formació o aprenentatge: La durada mínima d'aquest contracte serà de 6 mesos i la màxima de 3 anys.
- g) Pràctiques: en aquest cas el salari serà del 60 % en el primer any i del 75 % en el segon, en tots dos casos del salari pactat en aquest Conveni segons cada categoria que exerceixi el treballador.
- h) Temps parcial: es considera a temps parcial el contracte la jornada del qual, diària, setmanal, mensual o anual és inferior a l'ordinària d'un treballador comparable.

Així mateix qualsevol altra que pugui sorgir en el futur per disposicions legals o reglamentàries.

CAPÍTOL QUART.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ DEL TREBALL

Article 9è.- SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL. S'estableixen els següents grups professionals i les corresponents categories, a efectes enunciatius i no limitatius o d'obligatòria contractació.

Grup Professional I: Estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen la realització de tasques complexes i heterogènies, que impliquen el més alt nivell de competència professional, i que consisteixen en dirigir i coordinar les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Elaboren la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials.

Funcions: suposen la responsabilitat completa de la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals directament emanades donin-la pròpia direcció de l'empresa, segons la grandària d'aquesta.

Coordinen, supervisen i integren l'execució de tasques heterogènies i ordenen el treball d'un conjunt de col·laboradors.

Duen a terme, a més, funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes, que exigeixen una preparació específica, així com unes altres que consisteixen a establir o desenvolupar programes o en aplicar tècniques especials.

Prenen decisions o participen en la seva elaboració, i exerceixen alts llocs de direcció o execució en l'empresa.

Formació: Es requereix l'equivalent a titulació universitària de grau superior o mitjà o bé una dilatada experiència en el sector.

Les categories incloses expressament són:



- 1: Responsable de departament
- 2: Cap de projectes
- 3: Metge

Grup professional II: Estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen la responsabilitat completa de la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals directament emanades del personal pertanyent a la pròpia direcció de l'empresa.

Coordinen, supervisen i integren l'execució de tasques heterogènies i ordenen el treball d'un conjunt de col·laboradors.

Duen a terme, a més, funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes, que exigeixen una preparació específica, així com unes altres que consisteixen a establir o desenvolupar programes o a aplicar tècniques especials.

Formació: La formació requerida equival a titulació universitària de grau superior, mitjà, o titulació específica del lloc de treball, o bé un període de pràctica o experiència dilatada que hagin adquirit en treball anàleg i/o en el sector.

- 1: Administratiu
- 2: Coordinador de serveis generals
- 3: Coordinador de Socorrisme
- 4: Infermer
- 5: Patró d'embarcacions

Grup professional III: Estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i decisió per part del treballador encarregat de la seva execució. Així mateix, integren, coordinen i supervisen tasques amb contingut homogeni, realitzades per un grup de col·laboradors.

Formació: La formació requerida serà l'equivalent a titulació acadèmica de grau mitjà, formació professional de primer grau, o titulació específica a les tasques que exerceixi, o bé acreditat una dilatada experiència adquirida en el sector.

- 1) Auxiliar Administratiu/a
- 2) Adjunt/a direcció
- 3) Supervisor de serveis/socorrisme
- 4) Jardiner/a
- 5) Marshall
- 6) Personal manteniment de piscines
- 7) Personal manteniment serveis generals
- 8) Hostessa d'esdeveniments/congressos
- 9) Interpretis
- 10) Personal d'atenció a passatgers amb mobilitat reduïda
- 11) Personal d'atenció a persones majors
- 12) Monitor activitats multidisciplinàries
- 13) Auxiliar d'infermeria
- 14) Conductor d'ambulàncies
- 15) Personal docent

Grup professional IV: Estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals o aptituds pràctiques. Realitzen treballs consistents en l'execució de tasques concretes dins d'una activitat més àmplia. Exerceixen tasques que s'executen segons instruccions concretes, preestablertes, que normalment exigeixen coneixements no professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

Formació: La formació bàsica requerida serà l'equivalent a formació professional de primer grau, al graduat escolar o la titulació específica a la tasca que exerceixi, encara que si no es té podrà suplir-se amb un període d'experiència acreditada en un lloc de treball de característiques similars.

- 1) Socorrista platja
- 2) Socorrista piscina
- 3) Monitor aquàtic
- 4) Auxiliar de serveis
- 5) Conserge
- 6) Ajudant jardineria
- 7) Auxiliars de control d'accessos



- 8) Personal d'atenció al públic
- 9) Monitor de temps lliure
- 10) Personal de neteja
- 11) Auxiliars d'accions formatives

En el supòsit de contractació de treballadors la categoria dels quals no estigui expressament inclosa en els anteriors grups professionals, s'acudirà al Conveni Col·lectiu Estatal per aconseguir el seu enquadrament.

CAPÍTOL CINQUÈ.- RETRIBUCIONS

Article 10è.- ESTRUCTURA SALARIAL. S'estableixen els següents conceptes salarials:

- a) Salari base
- b) Gratificacions extraordinàries
- c) Complementos personals
- d) Millora voluntària
- i) Incentius
- f) Plus de transport
- g) Dietes
- h) Uniformitat

Article 11è.- Salaris per 2016. Els salaris base per a cada grup professional seran els següents:

Grup I: 1.400 euros mensuals equivalents a 16.800 euros anuals

Grup II: 1.135,49 euros mensuals, equivalents a 13.625,88 euros anuals

Grup III: 805,41 euros mensuals, equivalents a 9.664,92 euros anuals

Grup IV: 764,40 euros mensuals, equivalents a 9.172,80 euros anuals

Aquests imports corresponen als conceptes a) i b) de l'article anterior.

La resta de conceptes, enunciats de les lletres c) a h) de l'article anterior, seran negociats individualment amb cadascun dels treballadors afectats i seran absorbibles i compensables així com tindran la consideració de no consolidables.

Article 12è.- Salaris per als anys següents de vigència: Els salaris dels anys 2016 a 2019 de vigència del Conveni podran ser incrementats, de comú acord aplicant criteris que tinguin en consideració la variació de l'IPC de l'any anterior, la variació del PIB, l'evolució general de l'economia i altres factors per adequar el poder adquisitiu i la competitivitat empresarial.

Article 13è.- LIQUIDACIÓ I PAGAMENT DE SALARIS. El pagament del salari s'efectuarà mensualment, mitjançant transferència bancària ordenada en un termini de 5 dies laborables després de finalitzar el mes. Els rebuts de salaris mensuals podran ser remesos per qualsevol mitjà electrònic, inclòs missatge SMS o similar.

Article 14è.- GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES. Les dues gratificacions extraordinàries, de juliol i nadal, contemplades en la lletra b) de l'article 8 s'abonaran prorratejades mensualment.

CAPÍTOL SISÈ.- TEMPS DE TREBALL.

Article 15è.- JORNADA. S'estableix una jornada setmanal de 40 hores setmanals, prestades de dilluns a diumenge. La jornada màxima diària podrà ser de 10 hores amb el descans mínim de 12 hores entre una i una altra jornada.

S'estableix la distribució de jornada irregular al llarg de l'any d'un 50 % de la jornada anual, a efectes de distribuir de forma adequada els torns als diferents moments de la temporada o de l'activitat de l'Empresa. La compensació horària es realitzarà en els dotze mesos següents al que s'hagi produït.

En el supòsit de jornada de més de 6 hores, el descans de "entrepà" tindrà una durada màxima de 15 minuts.

En els casos de contractes de treball a temps parcial es pacta expressament l'obligació contractual de realització d'hores complementàries de fins a un 60 % de la jornada contractada originalment, mentre que les de realització voluntària, a oferiment de l'empresa podran aconseguir el 30 % de la jornada contractada inicialment, en tots dos casos en còmput mensual, sent retribuïdes a preu d'hora ordinària. A aquests efectes se subscriurà l'oportú acord individual per realitzar hores complementàries.



En el cas de realitzar treball nocturn per la pròpia naturalesa o necessitats del servei, aquest no reportarà complement salarial algun.

Article 16è.- HORES EXTRAORDINÀRIES. En el supòsit de realitzar hores extraordinàries, seran compensades mitjançant descans equivalent en els 4 mesos següents a la seva realització o, en cas de no poder efectuar-ho, mitjançant l'abonament salarial amb la següent fórmula:

Salari total anual dividit pel nombre d'hores anual contractades, sent el quocient resultant el valor de l'hora extraordinària.

Article 17è.- DESCANS SETMANAL. Es convé un descans setmanal d'un dia i mitj en còmput de dues setmanes, a fi que una setmana pugui lliurar un dia i la següent dos.

Donada la característica dels serveis a prestar, els dies lliures podran ser qualsevol de la setmana, procurant, no obstant això que almenys es gaudeixi un dia lliure en cap de setmana, dissabte o diumenge, cada mes.

Donades les especials característiques del treball a realitzar, es convé que els dies festius són de prestació de servei laboral, si bé el treballador que exerceixi efectivament el seu treball en aquesta festivitat tindrà dret al seu gaudir a un altre moment, de comú acord amb l'Empresa o bé a l'acumulació en les seves vacances anuals en cas de desacord. En el supòsit de coincidència d'un dia lliure amb una absència per descans setmanal, permisos, vacances o baixa per malaltia o accident, es donarà per gaudit sense compensació alguna.

Article 18è.- PERMISOS I LLICÈNCIES. L'Empresa únicament concedirà els permisos i llicències establertes en l'Estatut dels Treballadors.

Podrà regular el gaudir dels dies de permís i llicències per evitar que coincideixi en més del cinc per cent d'empleats, a l'efecte de que el servei no es senti. Els treballadors hauran d'acreditar fefaentment l'existència de la causa del permís o llicència prevista en la Llei i procuraran preavisar amb la màxima antelació.

Els treballadors, previ avís i posterior justificació, tindran dret a permisos retribuïts amb un màxim 16 hores anuals de durada –o la part proporcional en contractes d'inferior durada a l'any- per acudir a visites mèdiques del metge del propi treballador o per acompanyar ascendents o descendents que convisquin amb ells, sempre i quan l'assistència es presti a través dels serveis sanitaris del Servei Públic de la Salut o Sanitat Privada. El gaudir d'aquest permís haurà de preavisar-se amb un mínim de 24 hores, i serà necessària una justificació posterior.

Article 19è.- Permisos no retribuïts. Els treballadors que tinguin una antiguitat mínima d'un any en l'empresa, podran sol·licitar un permís sense sou que l'empresa atengui, tret que això suposi greu pertorbació en el servei.

La durada d'aquests permisos no serà superior a quinze dies naturals i no podran concedir-se a més del cinc per cent de la plantilla.

En els casos de violència de gènere constatada no serà necessària l'antiguitat mínima per acollir-se a aquest permís.

Article 20è.- VACANCES. Els treballadors de l'Empresa tindran dret a 30 dies de vacances anuals o a la seva part proporcional en cas de prestació laboral inferior. Al període anual de vacances es podrà afegir els dies festius efectivament treballats si no hagués estat compensat amb anterioritat. Se sol·licitarà el període vacacional almenys amb 3 mesos d'antelació i no es podran atorgar vacances en els períodes de màxima activitat empresarial, tals com els mesos de Julio i Agost, Setmana Santa, ponts i el període de Nadal, any nou i Reyes, entenent com a tal del 24 de desembre al 6 de gener.

Les vacances anuals podran, de comú acord abans del 31 de desembre de cada any, gaudir-se dins dels 3 primers mesos de l'any següent a la seva meritació.

CAPÍTOL SETÈ. DRETS FONAMENTALS DELS TREBALLADORS

Article 21è.- PRINCIPI DE NO DISCRIMINACIÓ.

Declaració general sobre igualtat i no discriminació.

Les parts afectades per aquest conveni col·lectiu, i en aplicació del mateix, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per raons de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat. Tampoc podran ser discriminats els empleats per raons de disminucions psíquiques o sensorials, sempre que es trobessin en condicions d'aptitud per exercir el treball o ocupació que es tracti.

Aquest compromís comporta, igualment, el remoure els obstacles que puguin incidir en el compliment de la igualtat de condicions entre homes i dones, així com engegar mesures d'acció positiva o altres necessàries per corregir possibles situacions de discriminació.

L'empresa es compromet a gestionar de manera adequada i beneficiosa la diversitat de la plantilla, adoptant les mesures necessàries per afavorir les necessitats de la mateixa, adequant el servei en la mesura del possible a la gestió d'aquesta diversitat.

CAPÍTOL VUITÈ.- MODIFICACIÓ I SUSPENSIO DEL CONTRACTE DE TREBALL

Article 22è.- MOBILITAT FUNCIONAL. S'estableix en el si de l'empresa la polivalència funcional dins de cada Grup Professional limitada solament pels estudis o titulacions necessàries per a un lloc de treball.

Article 23è.- MOBILITAT GEOGRÀFICA. A causa de les possibles contractacions al territori de la Comunitat Autònoma, es pacta que un treballador podrà ser objecte de trasllat o desplaçament a qualsevol lloc de treball o de prestació de serveis de l'empresa dins de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

També es pacta la possibilitat de prestar servei, en la mateixa jornada laboral, a diversos centres de treball en funció de l'organització empresarial dels serveis contractats a prestar als seus clients.

Article 24è.- MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL. Es convé que la prestació del contracte de treball podrà ser objecte de modificacions substancials si les exigències organitzatives, tècniques, productives o econòmiques de l'Empresa així ho requereixen, especialment per exigències del client destinatari del servei quant a horari, torns, durada de la jornada i lloc de la prestació del servei.

A aquests efectes se seguiran els tràmits legals i reglamentaris previstos.

Article 25è.- SUSPENSIO DEL CONTRACTE DE TREBALL. El contracte de treball podrà ser suspès, a part de per força major, per raons meteorològiques, de seguretat o per tancament d'instal·lacions ordenades per l'Autoritat competent.

A aquests efectes se seguiran els tràmits legals i reglamentaris previstos.

CAPÍTOL NOVÈ.- RÈGIM DISCIPLINARI

Article 26è.- Codi de conducta laboral. Principis generals.

El present Acord sobre Codi de Conducta Laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i legítims interessos de treballadors i empresaris.

La Direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen en els articles següents.

Correspon a l'Empresa en ús de la facultat de Direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present Acord.

Es considera assetjament sexual a tot tipus d'agressions verbals i/o físiques sofertes per qualsevol treballador o treballadora, sense tenir en compte el seu càrrec o lloc de treball en l'empresa, dins dels mateixos o en el compliment d'algun servei, quan tals agressions provenguin del propi empresari, de qualsevol persona en qui aquest delegui o del treballador/tr treballadora al fet que, sent o no aliè a l'empresa, es trobi realitzant algun tipus de servei en la mateixa i que, amb clara intencionalitat de caràcter sexual, agredeixi la dignitat i intimitat de la persona, considerant-se constitutives aquelles insinuacions o actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en l'ocupació per a qualsevol treballador o treballadora, amb l'aprovació o denegació de favors de tipus sexual, qualsevol comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació, tots ells per raó de sexe i les agressions sexuals de qualsevol índole i que siguin demostrades pel treballador o la treballadora.

L'empresa garantirà la prontitud i confidencialitat en la correcció de tals actituds, considerant l'assetjament sexual com a falta molt greu dins del seu si, quedant reservat el dret, per part de la persona afectada, d'acudir a la via de protecció penal.

Normes específiques de conducta en l'Empresa.

- El treballador haurà de cuidar adequadament el seu aspecte físic (roba, presència i condició personal).
- No es permet el consum de begudes alcohòliques durant el treball i en les dues hores prèvies al seu inici, a l'efecte de prevenir queixes dels clients i usuaris i com a mesura de prevenció d'accidents de treball.
- Confidencialitat i reserva: El treballador es compromet a no divulgar ni usar en benefici propi o de tercers, dades de l'empresa referits a personal, accionistes, socis, familiars, comptabilitat, facturació, clients, salaris, contractes, proveïdors, sistemes i mètodes de treball, etc. Igual tracte s'haurà de tenir amb les dades dels clients o usuaris. L'incompliment podrà ser considerat falta molt greu.



d) Mobilitat geogràfica: El treballador es compromet a realitzar el seu treball, de forma ocasional o permanent, a qualsevol altre centre de treball de l'Empresa sense que això suposi una retribució especial o indemnització.

i) Absències al treball: El treballador, en cas d'absència per malaltia o accident (per qualsevol causa) haurà de lliurar a l'Empresa el part mèdic de baixa en el termini de 24 hores, així com anticipar telefònicament la seva absència i el motiu en les 2 primeres hores de la jornada laboral, comunicant el domicili exacte on es troba, ben descansant o bé amb atenció mèdica. L'incompliment podrà ser considerat falta molt greu.

f) Domicili, telèfon i situació familiar: El treballador queda obligat a comunicar fefaent i puntualment els seus canvis de domicili (fins i tot temporals), així com telèfon i situació familiar (estat civil i fills al seu càrrec).

g) Documentació: El treballador es compromet a mantenir en vigor i al dia tots els seus documents personals que afectin al treball: permisos de treball i/o residència, títols, carnets, especialment DNI i/o NIE, així com permís de conduir vehicles o carretons, de manipulador d'aliments, etc., que requereixi el seu treball, havent d'avisar a l'empresari amb temps suficient si li caduca algun d'aquests documents, li ha estat retirat o ha extraviat algun. La seva inobservança podrà ser falta greu o molt greu, en virtut del perjudici causat a l'empresa.

h) Eines, màquines i instal·lacions: El treballador es compromet a cuidar diligent i adequadament les eines i/o altres mitjans de producció posats a la seva disposició per a l'Empresa, fins i tot dels clients finals, procurant un bon ús, manteniment i/o neteja, avisant immediatament de les seves avaries, mal funcionament, deterioracions o pèrdues. No podrà realitzar reparacions no autoritzades o inutilitzar part dels dispositius. Haurà de comunicar immediatament qualsevol anomalia, deficiència o avaria observada a l'Empresa. La inobservança podrà ser falta greu o molt greu si es produïu alguna avaria o pèrdua greu.

i) El treballador no podrà relacionar-se directament amb el client de l'Empresa per a assumptes de treball, organització de serveis horaris, permisos, llicències, etc., que haurà de realitzar sempre a través dels comandaments intermedis o de la Direcció de l'Empresa.

Codi d'utilització de mitjans tecnològics.

Davant el creixent ús de les noves tecnologies en tots els nivells de l'Empresa, els treballadors de l'Empresa hauran d'observar les següents normes quant a la utilització de mitjans tecnològics:

a) No es podran utilitzar els mitjans tecnològics de l'Empresa, tals com a vehicles, telèfons, ordinadors, escàneres, fotocopiadores, impressores, GPS i altres anàlegs o similars per a ús propi o particular. L'Empresa podrà establir qualsevol sistema de control per prevenir un ús fraudulent o per facilitar una posterior recerca, sense necessitat de previ avís.

b) Igualment no es podran utilitzar els mitjans tecnològics dels clients de l'Empresa (inclosos usuaris), tals com a vehicles, telèfons, ordinadors, escàneres, fotocopiadores, impressores, GPS i altres anàlegs o similars per a ús propi o particular situats als centres de treball dels clients.

c) El correu electrònic, l'ús del telèfon mòbil de l'Empresa o qualsevol altre mitjà de comunicació o de tractament de dades, textos o imatges, present o futur, és d'ús exclusiu per a labors professionals, per la qual cosa no es faculta l'ús pel treballador per a finalitats pròpies o particulars, per la qual cosa l'Empresa podrà establir els sistemes de control oportuns per evitar un ús inadequat contrari al que es disposa.

La infracció d'aquest codi de conducta podrà ser considerada com a falta greu o molt greu, segons el perjudici ocasionat a l'Empresa, al Client o a l'usuari.

Article 27è. Classificació de faltes. Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en atenció a la seva transcendència, o intenció en lleu, greu, molt greu.

Faltes lleus: Es consideraran faltes lleus les següents:

1 La falta de puntualitat en l'assistència al treball, de tal forma que sumin tres faltes en un període de 30 dies o dos quan el retard sigui superior a 15 minuts en aquest període.

2 No comunicar amb suficient antelació l'absència al treball per motius justificats tret que es provi la impossibilitat d'haver-la efectuat.

3. Faltar un dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.

4. Absentar-se del lloc de treball durant la realització del mateix sense justificar, per temps breu i sense majors conseqüències.

5. Petits descuits en la conservació en els gèneres o del material de l'empresa.

6. Les discussions, sempre que no sigui en presència del públic, amb altres treballadors dins de l'empresa.

7. Falta de condícia i neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.

8. No atendre al públic amb la correcció i diligència deguda.

9. L'ús de dispositius mòbils, tals com a telèfons, tablet o similars, durant el seu horari de treball mentre no produeixi una alteració important de les seves obligacions laborals.



10. Menjar en hores de treball i al centre de treball, fora del lloc habilitat per a això.

Faltes greus: Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un període de 30 dies o per dues faltes lleus pel mateix motiu.
2. Simular la presència d'un altre treballador, fitxant o signant per ell.
3. La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies, continuats o alterns en un període de 30 dies.
4. La desobediència a la Direcció de l'empresa o als qui es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball, sempre i quan l'ordre no impliqui una condició vexatòria per al treballador o suposi un risc per a la vida, integritat, salut tant d'ell com dels seus companys. Si la desobediència anés reiterada o impliqués crebant manifest de la disciplina en el treball o d'ella es derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada com a falta molt greu.
5. La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, així com, negar-se a usar els equips de protecció individual o col·lectius de prevenció de riscos laborals, així com la seva inutilització o manipulació.
6. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
7. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls d'instal·lacions o dependències de l'empresa tret que existeixi autorització.
8. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
9. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
10. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un període de 90 dies i havent intervingut anteriorment sanció o amonestació per escrit.
11. L'ús de dispositius mòbils, com a telèfons, tablet, o similars si el seu ús suposa una desatenció important de les seves obligacions laborals.
12. Incompliment de les disposicions legals en matèria de protecció de dades personals.
13. La reincidència d'una falta lleu, per qualsevol conducta, en un termini de 6 mesos.

Faltes molt greus: Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de dos dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un termini de set dies.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de les empreses, així com la competència deslleial en l'activitat de la mateixa.
4. Violar la confidencialitat de la correspondència o documents reservats de l'empresa o dels seus clients, o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'aquests.
5. La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball, quan siguin causa d'accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys o a terceres persones, o de dany greu a l'empresa o als seus productes.
6. L'embriaguesa i drogodependència manifesta en la jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa a la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu, sempre que no transcendeixi als clients.
7. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
8. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
9. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball.
10. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
11. Originar freqüents renyines i pendències amb els companys de treball.
12. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als Caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
13. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual o per raó de creences, raça, aptitud o presència física. Si la referida conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
14. L'assetjament psicològic o moral que promogui un superior jeràrquic o un company de treball a través d'accions o omissions al centre de treball.
15. La continuada i habitual falta de condícia i neteja de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.
16. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera, havent intervingut sanció per escrit.
17. Obrir, regirar o mirar les taquilles o armaris, tant de treballadors com de clients de les instal·lacions al seu càrrec.
18. L'assetjament laboral o sexual.
19. La reincidència d'una falta greu, per qualsevol causa, en el període de sis mesos.

Article 28è. Sancions. La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

L'Empresa adonarà als representants legals dels treballadors de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

Imposada la sanció, l'efectivitat en el seu compliment tindrà lloc en un període màxim de 30 dies a partir de la data de notificació.

Les sancions que les empreses podran imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

I. Per faltes lleus: Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.

II. Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de tres a trenta dies.

III. Per faltes molt greus: Des de la suspensió d'ocupació i sou de trenta-un dies a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball per acomiadament en els supòsits en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

CAPÍTOL DESE.- DRETS COL·LECTIUS I FONAMENTALS

Article 29è.- DELEGATS DE PERSONAL, COMITÈS D'empresa I DELEGATS SINDICALS. L'empresa fomentarà el diàleg amb la representació legal dels treballadors com a llit més eficaç de participació i consulta, de conformitat amb la legislació vigent.

Article 30è.- Pla d'igualtat.

De conformitat amb el que es disposa en la Constitució Espanyola i les Lleis, l'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, haurà d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que haurà de negociar, i si escau acordar, amb els representants dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral. Com estableix la citada llei, els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raons de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius.

Objectius dels plans d'igualtat: Una vegada realitzat el diagnòstic de situació podran establir-se els objectius concrets a aconseguir sobre la base de les dades obtingudes i que podran consistir en l'establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en les quals s'hagin constatat l'existència en situacions de desigualtat entre dones i homes feturosos de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

L'empresa ha adoptat el pla d'igualtat que s'adjunta com a annex I d'aquest conveni col·lectiu, quedant incorporat al cos d'aquest text convencional.

Article 31è.- Pla contra l'assetjament en el treball. Les parts signatàries són conscients de la rellevància que està prenent l'assetjament psicològic i moral en el treball, així com de les greus conseqüències que de la seva existència es deriven per a la seguretat i salut dels treballadors, i que a més comporta importants conseqüències per al normal desenvolupament de l'activitat de l'empresa.

L'assetjament psicològic es defineix com la situació de fustigació que sofreix un treballador en l'àmbit laboral, sobre el qual s'exerceixen conductes de violència psicològica de forma sistemàtica, recurrent i durant un temps perllongat i que li condueixen a l'aïllament i estranyament social en el marc laboral, podent causar-li malalties psicosomàtiques i estats d'ansietat i depressió, amb la finalitat de provocar que la persona afectada abandoni el lloc de treball.

També l'article 48 de la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes estableix que les empreses hauran d'implementar mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball que hauran de negociar-se amb la representació legal de les treballadores i els treballadors.

Les parts signatàries d'aquest Conveni Col·lectiu assumeixen que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, constitueixen un atemptat als drets fonamentals de les persones treballadores, per la qual cosa no permetran ni toleraran cap acció o conducta d'aquesta naturalesa, aplicant, en cas que es produís, el règim de sancions establert en la legislació vigent i/o en el present conveni.

Les parts es comprometen a prevenir aquelles pràctiques considerades perverses i que puguin implicar situacions de qualsevol tipus d'assetjament laboral cap als treballadors i, en cas que apareguin, a investigar i eradicar-les, així com a la seva avaluació com un altre risc laboral.

Aquesta prevenció serà objecte d'especial atenció mitjançant la col·laboració del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Es recull com a annex II al present Conveni Col·lectiu el protocol específic pactat a aquests efectes.

Article 32è.- Protocol preventiu pal·liatiu contra la violència de gènere i d'ajuda a la víctima.- La Llei de protecció integral contra la violència de gènere té com a fi última eradicar la violència de gènere des de les causes mateixes que la provoquen, és a dir, eliminant les situacions de desigualtat que la generen.

Les parts negociadores conscients de l'existència d'aquest problema han pactat a aquest efecte el protocol que figura com a annex III del present Conveni Col·lectiu

CAPÍTOL ONZÈ.- PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS, SALUT LABORAL I FORMACIÓ

Article 33è.- Utilització de EPI's i uniformes. Com a mesura preventiva eficaç i de compliment legal, els treballadors es comprometen a la utilització correcta dels EPI's facilitats per l'Empresa, així com la seva deguda conservació i custòdia. Els treballadors es comprometen a no inutilitzar o manipular els EPI's o els dispositius col·lectius de prevenció de riscos laborals.

Uniforme: L'empresa proporcionarà als treballadors dos uniformes anuals, la roba de treball precisa i que no sigui d'ús comú en la vida ordinària.

La cura i conservació de l'uniforme i roba de treball és responsabilitat del treballador.

És d'obligat compliment l'ús de l'uniforme de l'empresa per efectuar el treball.

Article 34è.-Salut laboral. Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de prevenció de riscos laborals i salut en el treball.

En compliment del deure protecció, l'empresari garanteix la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. A aquests efectes, en el marc de les seves responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa i l'adopció de quantes mesures siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors en matèria de pla de prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors, actuació en cas d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut.

La prevenció de riscos laborals s'integrarà en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals.

Aquest pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

L'empresa és el responsable de la vigilància de la salut dels treballadors al seu servei en funció dels riscos inherents al treball i, per tant, resulta obligatori garantir la vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors.

La vigilància individual es desenvoluparà aplicant els protocols mèdics oficials amb exàmens de salut específics dirigits a un compliment adequat de la normativa vigent en aquesta matèria. Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari solament s'exceptuaran, sent obligatori per als treballadors quan existeixin indicis de que del seu estat de salut pugui derivar-se un risc per a la vida o integritat física o psíquica pròpia o d'uns altres, previ informe dels representants dels treballadors.

La vigilància de la salut individual es practicarà amb una periodicitat anual o d'acord a la freqüència a col·lectius de risc recollida en els protocols mèdics oficials.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Especial èmfasi es prestarà a la prevenció dels accidents de treball "in itinere", per a això els treballadors hauran d'usar en els seus vehicles habituals de desplaçament els elements de protecció individuals necessaris, tals com a cinturons de seguretat, cascos, etc. i procuraran que aquests vehicles estàn en perfectes condicions tècniques i respectaran el codi de circulació. Per als seus desplaçaments a peu també faran ús dels elements reflectors precisos i respectaran el codi de circulació.

Art. 35è.- Assegurança d'accidents. L'Empresa contractarà, en el termini d'un mes després de la publicació del Conveni Col·lectiu, una pòlissa col·lectiva de cobertura que cobreixi les contingències de mort i invalidesa permanent absoluta i gran invalidesa derivada d'accidents de treball amb un capital de 15.000 euros.

Art. 36è.- FORMACIÓ CONTÍNUA. Les parts signatàries del present conveni aposten per la formació i reciclatge continu.



Així mateix, acorden adherir-se als acords de formació continua vigent a cada moment. Ambdues parts es comprometen a desenvolupar accions formatives o projectes de naturalesa formativa d'interès general per a l'empresa amb la finalitat de satisfer necessitats específiques de qualificació dels treballadors i treballadores al llarg de tota la vida.

Art. 37 è.- PRÀCTIQUES I RECICLATGE. La realització d'exercicis de pràctiques, simulacres i entrenaments es considera necessari per al personal de l'Empresa en resposta davant les situacions d'emergències que succeeixin a les àrees d'actuació del personal socorrista, s'han de realitzar les pràctiques o simulacres d'evacuació i resposta d'assistència de tot el personal socorrista i auxiliar, segons les seves respectives capacitacions i competència, davant diverses situacions tals com: accidents, desmaís, ahogaments, parades cardiorrespiratòries, emergències cardíacques, crisis epilèptiques, etc..

El personal de l'empresa amb la freqüència que s'estableixi haurà de, de forma obligatòria i inexcusable, participar i assistir activament en aquelles pràctiques o simulacres que planifiqui l'empresa per mantenir tant l'alerta, com els protocols d'actuació sobre els usuaris que així ho requereixin. La negativa del treballador a participar en els simulacres d'actuació serà considerada una falta greu i sancionada de conformitat a l'article 26 del present conveni.

Art. 38è.- PERMISOS, LLICÈNCIES I TÍTOLS PROFESSIONALS. La legislació vigent exigeix determinats títols professionals, llicències o permisos per a l'adequat desenvolupament d'algunes tasques professionals tals com de salvament, socorrisme i rescat que exigeixen un manteniment de la forma física del treballador pel que cada dos anys es realitzaran proves d'aptitud física per al lloc de socorrista. Aquestes proves es podran realitzar en dates de temporada baixa.

Les proves seran els mínims suficients marcats per la Federació Nacional de Salvament i Socorrisme. La superació d'aquests mínims serà condició imprescindible per continuar exercint les funcions de la categoria de socorrista. L'assistència a aquestes proves serà obligatòria podent l'empresa sancionar com a falta greu al treballador que es negui a participar en elles. L'empresa lliurarà a cada assistent un certificat acreditatiu d'assistència i/o superació del cursset.

El treballador que no superés els mínims exigits tindrà una altra ocasió per superar-los en un termini de 2 mesos després de la data de les primeres proves. En el cas que per segona vegada no superés aquests mínims físics, el treballador passarà a exercir les funcions de categoria d'auxiliar de socorrisme, amb la reducció salarial corresponent si la hi hagués. Cada 2 mesos s'oferirà al treballador que no hagi superat les proves en la segona oportunitat, la realització de les proves fins que la seva forma física li capaciiti de nou a realitzar les tasques de socorrista quedant de nou incorporat a la categoria de socorrista amb el salari corresponent a aquesta categoria.

L'empresa es compromet a la impartició cada dos anys de curssets de posada al dia en matèria de salvament i socorrisme. Aquest cursset es desenvoluparà preferentment en dates de temporada baixa i seran impartits per professors de salvament i/o personal qualificat.

L'assistència a aquests curssets és obligatòria podent l'empresa sancionar com a falta greu al treballador que es negui a participar activament. L'empresa lliurarà a cada assistent un certificat acreditatiu d'assistència i/o superació del cursset.

Per a altres permisos, llicències o títols, el treballador haurà de prestar especial atenció sobre la seva vigència i informar a l'empresa de la seva caducitat o retirada.

CAPÍTOL DOTZÈ.- COMISSIÓ PARITÀRIA DEL CONVENI

Article 39 è.- COMISSIÓ PARITÀRIA.- Per vigilar l'aplicació o la interpretació d'alguna part d'aquest Conveni Col·lectiu es constitueix la Comissió Paritària que estarà formada per un representant de l'Empresa i per un representant dels treballadors i es reunirà almenys una vegada cada semestre natural o quan una de les parts ho sol·liciti amb una setmana d'antelació i proposant els assumptes a tractar.

Article 40è.- COMPETÈNCIES I PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA. Seran funcions i competències de la Comissió Paritària les següents:

- a) La d'entendre en totes aquelles matèries que l'articulat del present Conveni hagi previst la seva participació.
- b) La interpretació i vigilància d'aplicació de l'acordat en el present Conveni..
- c) Exercir labors d'arbitratge i conciliació previs a qualsevol acció judicial o administrativa que es pugui intentar per les parts afectades pel present conveni que se suscitin en el si de l'empresa per la interpretació i aplicació del mateix, havent d'emetre els seus dictàmens en el màxim de set dies hàbils a explicar des de la data en què es conculguin les mesures de mediació o arbitratge citades.

En el cas de desacord en el si de la Comissió Paritària, ambdues parts acorden sol·licitar i acceptar l'arbitratge del TAMIB en cas de discrepància

CAPÍTOL TRETZÈ.- PROCEDIMENTS DE SOLUCIÓ DE CONFLICTES LABORALS



Article 41è.- Les parts signatàries del present Conveni Col·lectiu accepten que les divergències que se suscitin derivades de la seva interpretació o aplicació, acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió paritària prevista en aquest conveni col·lectiu se solucionaran d'acord amb els procediments regulats en l'Acord Interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el Reglament de funcionament d'aquest Tribunal.

2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu i qualsevol un altre que afecti als treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en l'Acord Interprofessional sobre creació del TAMIB, aplicant el Reglament de funcionament del mateix, sotmetent-se expressament les parts signatàries d'aquest conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del conveni, a tals procediments, de conformitat amb el que es disposa en el citat Reglament.

DISPOSICIONS ADDICIONALS.

Primera.- Procediment per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la inaplicació de les condicions de treball (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors).

En virtut del previst en l'article 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors i, per al supòsit que es produeixi una discrepància en el marc del procediment establert en l'article 82.3 del mateix text legal, les parts es sotmetran l'assumpte a la comissió paritaria i en cas de desacord a la comissió consultiva de conveni col·lectiu de les Illes Balears.

Segona.- Responsabilitat Social Corporativa. És voluntat de l'Empresa, i dels Representants Socials que subscriuen aquest Conveni Col·lectiu, respectar i potenciar els principis de Responsabilitat Social Corporativa que s'exposen a continuació, amb la finalitat de prosseguir en la consecució de les més altes cotes d'integració harmònica de l'Empresa en els seus respectius grups d'interès.

La política de l'empresa, en matèria de Responsabilitat Social Corporativa, es basa en la lògica del desenvolupament integral sostenible, això és, concep l'evolució des d'una òptica que contempla i respecta principis socials, mediambientals i ètics –tots ells amb una clara vocació de perpetuació en el temps–. Se sustenta en els cinc Valors corporatius que encunyen, respectivament, el respecte als Clients, a les Persones, als Accionistes, al Medi ambient i als Fets.

La Responsabilitat Social Corporativa de l'Empresa consisteix, bàsicament, a practicar i desenvolupar aquests cinc Valors, de manera que la finalitat empresarial no es redueixi a la dimensió econòmica, sinó que contempli un creixement durador a través del manteniment d'un equilibri entre la cerca d'aquest resultat econòmic, el respecte i domini de l'impacte sobre el medi ambient, i la qualitat de les seves relacions amb les persones, tant en l'àmbit intern –sobretot en el que concerneix al desenvolupament del seu personal– com a extern, la qual cosa ve a significar el respecte, a tot moment, de la noció d'eficiència econòmica responsable.

La dinàmica de l'empresa, que estableix les maneres de fer i els comportaments adequats en la cerca de l'equilibri citat, defineix els compromisos i els objectius concrets en aquest marc del desenvolupament sostenible. Els seus postulats es recullen en l'assumpció de nombrosos compromisos, organitzats en els següents àmbits concrets:

- a) Les prestacions responsables dels nostres serveis.
- b) La valorització i l'eliminació dels residus generats
- c) La diversitat humana en el si dels nostres equips.
- d) Les relacions amb les comunitats (implicació en la vida local, Fundacions, etc.)
- e) La seguretat, l'ergonomia i la qualitat de vida als nostres centres de treball.
- f) La gestió mediambiental als nostres centres de treball.
- g) La gestió dels riscos de l'Empresa.
- h) La contribució a la mobilitat sostenible.

Els graus d'avanç en cadascun d'aquests camps d'acció es recolliran anualment en l'informe de RSC que es publica amb periodicitat biennal.

Igualment l'Empresa fomentarà la pròpia constitució d'una Fundació de caràcter social en la qual oferirà la participació dels treballadors, els objectius dels quals i camp d'actuació seran consensuats amb la RLT.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.

Els actuals treballadors de l'Empresa que estiguessin percebent salaris i/o complements superiors als establerts, conservaran la possible diferència al seu favor com a condició personal més favorable o “millora voluntària compensable absorbible” sent aquest concepte i el seu import objecte de compensació i absorció per futurs increments legals o convencionals.



**DISPOSICIONS FINALS.**

Primera.- Quant a les condicions laborals no contemplades en el present Conveni Col·lectiu, com poden ser excedències i subrogació de treballadors, ambdues parts convenen expressament que seran aplicable les contingudes en el Conveni Col·lectiu del Sector d'àmbit Estatal, en el de la Comunitat Autònoma, o en les normes laborals vigents.

Segona.- Qualsevol referència efectuada al llarg del text quant a sexe de les parts negociadores s'ha de prendre com a neutre per evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació i fomentar la igualtat.

**ANNEX I
PLA D'IGUALTAT**

Aquest Pla té la mateixa durada del Conveni Col·lectiu en el qual s'incorpora, transcorregut el termini, les parts prorrogaran, incorporaran o suprimiran les mesures en funció dels objectius aconseguits i de l'informe de la comissió de seguiment i avaluació d'objectius.

Objectius:

1. Incrementar el nombre de treballadores en l'accés i promoció professional a tots els Grups professionals.
2. Pactar amb la representació legal dels treballadors una relació de llocs de treball adaptats i exempts de riscos en situació d'embaràs i lactància.
3. Aplicar el principi d'igualtat efectiva de dones i homes en l'accés a l'ocupació, formació professional, promoció professional, conciliació i prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per part dels comandaments intermedis.
4. Participació de la representació legal dels treballadors en la difusió i aplicació del protocol de bones pràctiques per a la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
5. Donar a conèixer al personal contractat els drets laborals de la víctima de violència de gènere.

Per a la consecució dels cinc objectius s'estableix com a estratègia un pla de comunicació bidireccional consistent en què la Direcció de l'empresa anirà informant periòdicament sobre les actuacions i els assoliments aconseguits en cadascun dels objectius i els treballadors/es a través de les bústies de suggeriments de l'empresa, e-mail o de l'intranet de l'empresa podran donar les seves opinions.

1. Per a l'objectiu primer: Incrementar el nombre de treballadores en l'accés i promoció professional a tots els Grups professionals, per la qual cosa l'Empresa establirà una previsió anual del nombre d'encarregats de servei o coordinadors necessaris per a la seva cobertura.

A partir d'aquestes necessitats se sol·licitarà a l'àrea de formació de l'empresa la preparació i realització de cursos especialitzats per a les citades categories professionals.

El departament de recursos humans es reunirà periòdicament amb la RLT per informar de la programació i calendaris previstos dels cursos.

La representació legal dels treballadors participarà en l'elaboració dels continguts dels citats cursos.

Així mateix, es donarà publicitat i difusió suficient als cursos perquè participin les dones en igualtat de condicions que els homes. La representació legal dels treballadors participarà en la difusió dels cursos. Per a la difusió dels cursos s'utilitzarà el tauler d'anuncis de l'empresa, el canal oral per part dels comandaments intermedis i representants legals dels treballadors.

Quan es produeixi una plaça vacant, es donarà publicitat de la seva cobertura i es donarà preferència a les dones. Del procés de cobertura s'adonarà a la representació legal dels treballadors.

2. Per a l'objectiu segon: Pactar amb la representació legal dels treballadors una relació de llocs de treball adaptats i exempts de riscos en situació d'embaràs i lactància.

El servei de prevenció de riscos laborals es reunirà amb la RLT periòdicament per a la revisió de l'avaluació de riscos laborals. Es tracta d'incloure una relació de llocs de treball o exposició de temps màxim, exempts de riscos laborals per a les dones embarassades i lactants.

Vigilància de la salut elaborarà un protocol de valoració dels Riscos Professionals a l'efecte de la prestació de risc durant l'embaràs i risc en la lactància.



L'avaluació de riscos laborals i el protocol seran comunicats a les dones que es trobin en aquesta situació. Per a això, l'empresa i la representació legal dels treballadors difondran a les treballadores l'existència de l'avaluació i el protocol perquè sigui informat amb caràcter personalitzat quan alguna treballadora es trobi en la situació d'embaràs o lactància. L'empresa i la representació legal dels treballadors difondran mitjançant tauler d'anuncis de l'empresa, revista d'empresa i canal oral la necessitat que la dona treballadora informi a l'empresa del seu estat d'embaràs o lactància.

3. Per a l'objectiu tercer: Aplicar el principi d'igualtat efectiva de dones i homes en l'accés a l'ocupació, formació professional, promoció professional, conciliació i prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per part dels comandaments intermedis.

El departament de recursos humans impartirà en col·laboració amb els representants legals dels treballadors formació en matèria d'igualtat als comandaments intermedis.

El contingut mínim vindrà fixat per les disposicions en matèria laboral que s'inclouen en la Llei Orgànica 3/2007 i serà pactat amb la representació legal dels treballadors. Contindrà el concepte de principi d'igualtat i les obligacions de l'empresa, els diferents tipus de discriminació que es poden donar incloent exemples pràctics, el concepte d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, el contingut del protocol de bones pràctiques en prevenció de l'assetjament moral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, els drets de conciliació, els supòsits d'acomiadament i s'inclouran els drets laborals de les víctimes de violència de gènere.

En un altre plànol, i en relació amb la formació, en els continguts formatius dels cursos específics que es dissenyin per l'empresa, s'inclouran punts en matèria d'igualtat i violència de gènere.

4. Per a l'objectiu quart: Participació de la representació legal dels treballadors en la difusió i aplicació del protocol de bones pràctiques per a la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Es crea un protocol de bones pràctiques per a la prevenció dels diferents tipus d'assetjament, inclosos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El citat protocol porta aparellat un llistat d'accions, a títol enunciatiu, que poden constituir assetjament.

Es pacta amb la representació legal dels treballadors la seva participació durant el desenvolupament del protocol de bones pràctiques. Expressament es recull que qualsevol de les parts implicades en una recerca d'assetjament pot sol·licitar la presència i participació de la representació legal dels treballadors.

L'actuació dels citats representants es portarà amb el sigil adequat tenint la matèria de recerca del protocol un caràcter reservat de conformitat amb l'article 65.2 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

L'empresa i els representants legals dels treballadors efectuaran campanyes divulgatives de l'existència i del contingut del protocol mitjançant la seva inserció en els taulers d'anuncis, revista d'empresa o canals orals.

5. Per a l'objectiu cinquè: Donar a conèixer al personal contractat els drets laborals de la víctima de violència de gènere.

En els cursos de formació en igualtat impartits pels gerents de recursos humans als quadres intermedis s'inclourà un apartat de drets laborals de la víctima de violència de gènere.

Així mateix, la representació legal dels treballadors i l'empresa efectuaran campanyes informatives dirigides a homes i dones de l'empresa sobre els drets de la víctima de violència de gènere. S'utilitzaran els taulers d'anuncis el canal oral i fins i tot reunions i xerrades als centres de treball en els temps de descans de la plantilla.

Seguiment i avaluació dels objectius: Es crea una comissió paritària per al seguiment i avaluació dels objectius fixats. Aquesta comissió estarà integrada per part de l'empresa, pel responsable de Recursos Humans i, per la part social, pel delegat de personal. Aquesta comissió es reunirà anualment per avaluar la implantació del pla d'igualtat en cada delegació, el seu compliment, les seves desviacions, i si escau proposar la incorporació de nous objectius i estratègies.

També la comissió podrà proposar variacions al pla per als anys successius. La comissió recollirà els suggeriments i queixes dels treballadors, dels representants legals dels treballadors i de l'adreça de l'empresa a fi d'analitzar-les i proposar solucions.

Anualment efectuarà un informe de seguiment i avaluació dels objectius fixats.



**ANNEX II****Protocol de bones pràctiques, contra l'assetjament laboral i sexual****1. Inici del procediment.**

1.1 El procediment s'inicia per mitjà de queixa que es presentarà per escrit individual de la persona denunciante. L'escrit es presentarà davant l'adreça de l'Empresa o el responsable de RR.HH.

1.2 L'adreça o el responsable de RR.HH. presentarà al denunciante un document que exigirà justificant de recepció d'aquest en el qual s'exposarà:

A) Dia de recepció de la queixa.

B) Compromís empresarial d'iniciar el protocol de bones pràctiques.

C) Sol·licitud del treballador de col·laborar de bona fe.

Exemple:

Treballador/a:

El passat dia, l'Empresa va rebre el seu escrit pel qual es posa en coneixement davant la Direcció uns fets:

A resultes de la presentació d'aquest escrit, l'Empresa es compromet a desenvolupar en la seva integritat el Protocol d'empresa de bones pràctiques.

Per a això es precisa la seva col·laboració sota el principi de bona fe que regeix la relació laboral que li uneix amb l'empresa.

S'acompanya còpia del Protocol d'empresa perquè en prengueu coneixement.

Interessem justificant de recepció.

2. Recerca de la queixa, respecte de la intimitat i confidencialitat.

L'Empresa prendrà la iniciativa en la recerca de la denúncia. La denúncia o queixa serà investigada sense demores i amb respecte a la intimitat de les parts implicades i amb confidencialitat i garantint la presumpció d'innocència. La recerca comprendrà com a mínim de la presa de declaració del denunciante, denunciat, testimonis, comandament intermedi i gerent d'unitat de negoci. La Direcció de l'Empresa o el responsable de RR.HH. serà l'Instructor del procediment.

Després de la recerca sense demores, es podran establir diferents mesures tals com la formació en matèria de prevenció de «mobbing» o assetjament als treballadors d'un concret centre de treball (inclosos comandaments intermedis); la intervenció del servei de prevenció de riscos laborals; implantar nous sistemes de distribució de càrregues de treball; implantar altres sistemes de comunicació interna etc., o si escau, continuar amb el procediment.

El responsable de RR.HH. conservarà un registre documental de les actuacions de recerca.

Aquesta documentació tindrà el tractament de confidencial. Únicament podrà ser presentada davant organismes públics i davant l'Autoritat judicial. Els representants legals dels treballadors no tindran accés a aquesta documentació.

3. Resolució extraoficial de les queixes en matèria d'assetjament.

La direcció de l'Empresa o el responsable de RR.HH. intentarà una mediació entre les parts en el conflicte. El resultat de la mediació es transcriurà per escrit i amb la signatura dels assistents. Les persones en conflicte podran sol·licitar l'ajuda o assessorament de representant legal dels treballadors o un altre assessor.

4. Resolució oficial de queixes en matèria d'assetjament/«moobing».

En cas que la mediació finalitzi sense acord entre les parts, la direcció de l'empresa o el responsable de RR.HH., elaborarà un informe de conclusions i prendrà les mesures que consideri convenients per evitar el manteniment d'una situació injusta, reposar les relacions laborals a la normalitat i, en el seu cas, aplicar el règim disciplinari.

L'informe de conclusions serà confidencial. Les mesures adoptades seran públiques.





A títol enunciatiu es descriuen mesures empresarials: Comunicació escrita a les parts implicades amb recomanacions, canvi d'horari, jornada, sistema de treball o centre de treball d'algun implicat, escrits d'avertiment o altres mesures disciplinàries (inclòs l'acomiadament).

Quan els fets siguin qualificats d'infracció greu o molt greu es comunicarà a la representació legal dels treballadors segons la legislació vigent.

5. Intervenció del servei de prevenció de riscos laborals.

El servei de prevenció podrà ser cridats a intervenir en qualsevol fase del procediment (recerca, mediació, conclusions i presa de mesures).

La direcció de l'empresa o el responsable de RR.HH. decidirà la intensitat i el grau de participació de cadascun dels serveis citats.

Així mateix, les parts implicades podrà sol·licitar la intervenció de qualsevol dels citats en qualsevol fase del procediment.

Quan el servei de prevenció detecti en algun lloc de treball riscos psico-socials es procedirà a l'avaluació del risc, planificació de l'acció preventiva, seguiment i participació del comitè de salut laboral i així mateix procedir a la comunicació immediata del risc detectat al responsable de RR.HH.

6. Presa de declaració als comandaments intermedis.

La direcció de l'empresa o el responsable de RR.HH., en la fase de recerca, abans de prendre mesures i elaborar l'informe de conclusions, donarà audiència als comandaments intermedis, en el bon entendre que el contingut o detall de la denúncia es mantindrà confidencial.

7. Participació de la Representació Legal dels Treballadors (RLT).

Durant tot el desenvolupament d'aquest protocol de bones pràctiques i en qualsevol fase del mateix, el responsable de RR.HH. actuant podrà sol·licitar informe per escrit a la RLT. En tot cas, quan qualsevol de les parts implicades sol·liciti amb consentiment explícit la presència i participació de la RLT en qualsevol fase del procediment, aquesta tindrà dret a la participació activa en defensa dels interessos de la part sol·licitant. L'actuació de la RLT es durà a terme amb el sigil adequat sent aquesta matèria de caràcter reservat de conformitat amb l'article 65.2 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

TIPUS D'ASSETJAMENT

Assetjo sexual

Constitueix 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 es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Són conductes de contingut sexual o libidinoso aquelles que tinguin com a propòsit o com resultat atemptar contra la dignitat d'una persona, sense necessitat que hi hagi intenció.

Dos tipus d'assetjament sexual:

Xantatge sexual: El subjecte actiu de l'assetjament condiona un determinat dret o benefici a la realització d'un acte de contingut sexual.

Assetjament sexual ambiental: El subjecte actiu crea un entorn desagradable, intimidatori o ofensiu per a la víctima, sense existir un condicionament o repercussió sobre el gaudi de drets (per exemple: floretes, comentaris obscens, comentaris relatius a la vida íntima, etc.). Prou una única conducta.

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.

Poden ser actes de projecció general a dirigits a desvaloritzar a un dels gèneres (per exemple: bromes o comentaris ofensius sobre la capacitat intel·lectual de les dones o dels homes. També pot presentar-se de forma individual, com la creació d'un ambient hostil contra l'únic home o dona del centre de treball).

S'exigeix una pluralitat o reiteració de comportament lesiu.

Accions que calen incloure en el concepte d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe a títol enunciatiu:

1. Realitzar insinuacions sexuals ja sigui per directors, comandaments intermedis, companys de treball, clients o terceres persones.

2. L'acceptació o el rebuig d'insinuacions sexuals com a base per a decisions laborals.
3. El contacte físic deliberat i no sol·licitat, o un acostament físic excessiu innecessari. Per exemple, toqueteos, carícies, abraçades, pessics, petons... no desitjats.
4. Comentaris o gestos repetitius de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença, l'estil de vida o orientació sexual del treballador/a.
5. Trucades telefòniques, cartes o missatges de text o correu electrònic de contingut sexual ofensiu.
6. Insults, observacions, bromes o insinuacions explícites de caràcter sexual.
7. Invitacions persistents per participar en activitats socials malgrat que la persona hagi deixat clar que resulten inoportunes.
8. Sol·licitud de favors sexuals sabent que no són desitjats.
9. Oferiment de favors sexuals, expectatives o promocions a canvi de contrapartides sexuals.
10. Retrats, correus electrònics, dibuixos, missatges de contingut sexual.
11. Acudits de contingut sexual sobre la persona, floretes, comentaris sexuals sobre els treballadors.
12. Insinuacions sexuals, xiulades, sons i gestos insinuants.
13. Demanar reiteradament cites, propostes sexuals, preguntes sobre la vida sexual.
14. Bromejar sobre l'únic home o dona al centre de treball.

Assetjament moral

S'usa aquest terme per identificar situacions en les quals una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, de forma sistemàtica durant un temps.

En dinàmica d'interacció d'assetjament, el presumpte agressor o agressors solen valer-se d'algun argument o estatut de poder del que se serveixen per mantenir la seva posició de predomini.

Aquests elements de sustento poden ser la força física, l'antiguitat, la força del grup, la popularitat en el grup o el nivell jeràrquic per dur a terme aquests comportaments hostigadores.

De l'anterior, es dedueix l'existència de dues parts entre les quals existeix un enfrontament.

D'una banda, els "acosadores", amb comportaments i actituds hostils, actives, dominadores, avasalladores i vexatòries i, d'altra banda, l'agredit, amb actituds i comportaments normalment de tipus reactiu o inhibitori.

Accions que calen incloure en el concepte de "mobbing" o assetjament moral. A títol enunciatiu:

Actituds que intenten impedir que el treballador s'expressi:

1. No permetre que s'expressi el treballador.
2. Interrompre constantment.
3. No deixar expressar-se.
4. Criticar, recriminar el treball.
5. Fer trucades telefòniques reiterades per a qualsevol assumpte.
6. Criticar la vida privada.
7. Amençar verbalment o per escrit.
8. Evitar tot contacte visual.
9. Ignorar la seva presència, dirigint-se exclusivament a uns altres.
10. No parlar-li.
11. Prohibir als companys que li dirigeixin la paraula.
12. Assignar un lloc de treball que li allunyi i li aïlli dels seus companys.

Descrèdit del treballador enfront dels seus companys:

1. Murmurar, calumniar-li o llançar rumors sobre el treballador.
2. Ridiculitzar o riure's del treballat.
3. Intentar que sembli un malalt mental.
4. Intentar que se sotmeti a un examen psiquiàtric.
5. Burlar-se de la vida privada.
6. Riure's dels orígens, de la nacionalitat, de les creences, etc.
7. Comentar el treball del treballador de manera malintencionada.
8. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la víctima.
9. Injuriar amb termes degradants, insultants o obscens.

Desacreditar el treball:



1. No confiar-li tasca.
2. Privar d'ocupació i vigilar que no pugui trobar alguna ocupació.
3. Exigir tasques innecessàries, absurdes o inútils.
4. Donar tasques molt inferiors a les seves competències.
5. Donar incessantment tasques noves.
6. Donar tasques molt superiors a les seves competències.
7. Ocasionar desperfectes en els seus béns, treball, taquilla, etc.

Alguns d'aquests comportaments no són molt significatius; és la seva repetició i la seva intencionalitat de fer mal a una persona el que constitueix l'Assetjament moral.

ANNEX III

Protocol preventiu pal·liatiu contra la violència de gènere i d'ajuda a la víctima

La Llei de protecció integral contra la violència de gènere té com a fi últim eradicar la violència de gènere des de les causes mateixes que la provoquen, és a dir, eliminant les situacions de desigualtat que la generen.

La Llei integral ens mostra un horitzó sense violència per a moltes dones, encara que té un llarg recorregut fins a aconseguir que les femines perdin la por i sentin la seguretat i la protecció que els poders públics tracten de garantir a través dels mecanismes que aquesta llei preveu.

Un altre tema diferent serà la trajectòria per cobrir per veure eradicats els inacceptables comportaments que la desigualtat ha fomentat en les relacions entre homes i dones.

Dins del compromís social i laboral que aquesta empresa sempre ha demostrat, reflectint un dels pilars de la seva política interna, es troba l'elaboració d'un pla d'igualtat que després d'un professional i seriós diagnòstic intern, fixa uns clars objectius als quals ha d'arribar.

Un d'aquests objectius consisteix en la difusió i la publicitat entre la plantilla existent dels drets laborals de la víctima de violència de gènere perquè en el cas que una dona el sigui pugui acollir-se als drets que més tard recollirem. Així mateix, aquest objectiu persegueix el conscienciar a tots els integrants de l'organització empresarial perquè busquin solucions laborals amb la màxima celeritat davant la problemàtica de la víctima de violència de gènere.

El personal contractat no té un coneixement ple dels drets laborals en el supòsit de violència de gènere i aquest extrem ha de ser esmenat per la companyia mitjançant aquest punt comentat, dins del pla que tant la direcció com la representació legal dels treballadors i els sindicats més representatius a nivell estatal, han negociat.

Així mateix, el personal contractat ha de prendre consciència que existeixen solucions pacífiques als conflictes sentimentals i domèstics per aconseguir una societat justa i igualitària.

Com s'ha indicat, recentment s'han engegat nous drets socials i econòmics per a les dones que garanteixen assistència social integral, ocupació i recursos econòmics en casos de necessitat. Tot això ha contribuït en aquest temps a generar un rebuig social cap a la violència que s'exerceix sobre les dones pel simple fet de ser dones; ha fomentat una major sensibilització social sobre el problema, i ha fet possible una major implicació professional per part de tots els professionals.

L'Empresa i la RLT han de sumar-se i alinear-se amb la realitat pel simple convenciment que es pot acabar amb aquests detestables comportaments i que pot col·laborar per prevenir-los en la plantilla de l'empresa.

L'Empresa vol anar més lluny de la seva obligació legal i ha dissenyat, juntament amb el RLT aquest protocol que aplicarà amb la intenció d'ajudar a les seves empleades d'una manera preventiva davant les situacions que per desgràcia, es puguin produir.

Aquest protocol va dirigit a totes les empreses que conformen l'Empresa i es divideix en dos blocs; el primer es refereix a l'acció preventiva pròpiament aquesta i el segon guarda relació amb l'ajuda a treballadores víctimes del maltractament.

Finalment, les parts signatàries del present text difonen i defensen els drets que assisteixen a les treballadores afectades i que recollim a continuació:

Dret a la reducció de la jornada laboral, que comporta una reducció del salari en la mateixa proporció. Es pot subscriure un conveni especial amb la seguretat social per mantenir les mateixes bases de cotització i que no es vegin afectades les futures prestacions de jubilació, incapacitat permanent i mort i supervivència, derivades de malaltia comuna o accident no laboral.



Dret a la reordenació del temps de treball.

Dret preferent al canvi de centre de treball, amb reserva del lloc de treball durant els primers sis mesos.

Dret a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball durant sis mesos, que el/la jutge podrà prorrogar per períodes de tres mesos i fins a un màxim de divuit. Amb dret a les prestacions per desocupació si compleix els requisits generals.

Dret a l'extinció del contracte de treball amb dret a les prestacions per desocupació si compleix els requisits generals.

L'acomiadament és nul si es produeix en ocasió de l'exercici per part de la treballadora víctima de violència de gènere dels drets anteriorment citats.

No tenen la consideració de faltes d'assistència al treball les motivades per la situació física o psicològica de la treballadora a conseqüència de la violència de gènere. Haurà d'acreditar-se pels serveis socials d'atenció o els serveis de salut.

Durant el referit període, les dones mantindran el dret a la prestació d'assistència sanitària de la seguretat social. L'empresa ha de comunicar a la tresoreria general de la seguretat social, en el termini de 15 dies, l'inici i la finalització de les suspensions del contracte de treball.

Primer bloc: Acció preventiva.

És el principal propòsit de les parts signatàries, evitar que sorgeixin situacions d'aquest tipus en treballadores de la plantilla. Per a això volem centrar la nostra actuació en la formació i l'assessorament intern i preventiu per a la detecció primerenca del problema i cerca de solució.

Les parts signatàries dissenyaran de manera bipartita i consensuada cursos específics d'informació dels drets laborals i altres específics que ajudin a les empleades a detectar situacions de risc i saber canalitzar les seves posteriors accions per combatre-les.

També es posaran en pràctica sessions d'autoestima i entrenament cap a la persona, perquè sàpiga distingir els comportaments i els fets que han de repel·lir-se des de l'inici.

Al seu torn, es podran en pràctica sessions informatives per conscienciar al personal contractat en la resolució pacífica i negociada dels conflictes sentimentals i domèstics.

S'informarà al personal contractat de les persones designades per a l'ajuda i acompanyament per als casos de violència de gènere.

Es pretén amb aquest bloc fonamentalment, augmentar l'atenció i conscienciació de la plantilla, reforçar els mecanismes de protecció, instruir en uns mínims necessaris per detectar i repel·lir i aconseguir la màxima inhibició dels agressors.

Els cursos i calendaris seran planificats adequadament per les àrees encarregades d'aquest camp.

Segon bloc: Ajuda a la víctima.

Es parteix del respecte a la intimitat de la persones, per tant no es produiran actuacions que no hagin estat sol·licitades per aquella.

Les parts acorden que les intervencions d'ajuda i acompanyament es faran amb sigil i confidencialitat.

L'empresa té un procediment intern perquè d'una manera ràpida, confidencial i eficaç es pugui resituar en un altre lloc de treball de les mateixes o similars característiques i a una altra província, si arribés el cas, a la treballadora víctima d'una agressió de gènere. Aquest mecanisme ha estat exposat als sindicats signataris que aproven el mateix.

Com a millora als drets establerts en l'ordenament jurídic, les víctimes de violència de gènere podran sol·licitar la reordenació del temps de treball, el canvi de centre de treball o de localitat sense necessitat d'esperar-se a la ordre de protecció judicial.

L'empresa i els sindicats signataris ajudaran a la víctima en tots els aspectes laborals i dins de les seves possibilitats, per aconseguir que es desactivi la situació hostil de la treballadora. Així mateix, proporcionaran a la víctima, informació d'interès en relació amb atenció psicològica i serveis socials.

Les actuacions dels representants legals dels treballadors en acompanyament i ajuda a les víctimes de violència de gènere tindran la consideració d'hores sindicals fins a un màxim de 10 hores mensuals.

La representació legal dels treballadors designaran entre tots a un representant que tingui la condició delegat de personal. Aquest representant tindrà preferentment una formació específica per exercir actuacions d'acompanyament i ajuda a la víctima de violència de gènere.

A qualsevol moment es podrà remoure al designat. La persona designada haurà de seguir una actuació coordinada i conjuntament amb la



persona designada per l'empresa, no sent possible l'actuació del designat per la representació legal dels treballadors de forma autònoma i independent.

El present Protocol tindrà la mateixa vigència que el Conveni Col·lectiu al que s'incorpora.

I així lliurement ho acorden, pacten i signen ambdues parts negociadores a cada pàgina, en Cala D'Or a 7 de Juny de 2016.

