



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

7772

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Teka Sanitary Systems, SA (exp.: CC_TA_01/121, codi de conveni 07100382012016)

Antecedents

1. El dia 14 de desembre de 2015, la representació de l'empresa Teka Sanitary Systems, SA i la del seu personal va acordar i va subscriure el text del Conveni col·lectiu.
2. El dia 20 de gener de 2016, el senyor Salvador Bennasar Adrover, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació d'aquest Conveni.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Teka Sanitary Systems, 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 és l'original firmada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana és una traducció.
4. Publicar el Conveni al *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 1 d'abril de 2016

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

CONVENI COL·LECTIU LABORAL TEKA SANITARY SYSTEMS S.A CAPÍTOL I Secció 1a Àmbit d'aplicació i vigència

Article 1r. Naturalesa i Àmbit territorial

Aquest Conveni Col·lectiu concertat per la Comissió Negociadora, formada d'una part per la representació de l'Empresa i d'una altra, en representació social, els membres del Comitè d'Empresa és d'aplicació, amb exclusió de qualsevol altre, a tot el personal que formi part de la plantilla activa de Teka Sanitary Systems S.A, adscrits al centre de treball que l'Empresa té a Binissalem (Mallorca).

Aquest conveni col·lectiu ha estat negociat i es formalitza de conformitat amb el previst en el Títol III de l'Estatut dels Treballadors.

Article 2n. Àmbit funcional



El present Conveni Col·lectiu serà d'aplicació a totes les activitats que dugui a terme l'empresa Teka Sanitary Systems inclosos en els seus àmbits personal i territorial.

Article 3r. Àmbit personal

Aquest Conveni Col·lectiu afectarà tots els treballadors, sigui quin sigui el seu grup professional, inclosos en el seu àmbit funcional que, durant la seva vigència, treballin a Teka Sanitary Systems S.A, amb la sola excepció d'aquells que exerceixin el càrrec de consellers o d'alta direcció subjecte al Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost.

Malgrat el que disposa el primer paràgraf d'aquest article, queden exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, a efectes del tractament salarial, de l'establiment dels increments anuals, del sistema de promoció i de tots els aspectes continguts al Conveni que així ho especifiquin, tots els empleats amb Grup Professional 00.

Les referències de gènere que puguin fer-se al Conveni Col·lectiu s'han d'entendre com realitzades a ambdós gèneres, sense cap discriminació sobre això.

Article 4t. Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor a tots els efectes el dia primer del mes següent al de la seva firma, tret en aquelles qüestions en les quals expressament s'hagi pactat una vigència diferent, i se'n mantindrà la vigència fins al 31 de desembre de 2018.

Article 5è. Denúncia

La denúncia del conveni podrà efectuar-se per qualsevol de les parts, i s'haurà de formular amb una antelació mínima d'un mes a la data d'acabament de la seva vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues. S'ha de fer per escrit, amb exposició raonada de les causes determinants de la revisió i s'ha de presentar davant de l'organisme que en aquell moment sigui competent, i s'ha de traslladar a l'altra part.

En cas de no intervenir-hi denúncia, amb els requisits que s'exigeixen, el conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, a partir de l'1 de gener de 2019 en els mateixos termes. Ambdues parts es comprometen a iniciar la negociació d'un nou conveni, en el termini d'un mes a partir de la recepció de la comunicació de la denúncia d'acord amb l'article 89.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 6è. Vinculació al que s'ha pactat i obligatorietat.

Ambdues parts es declaren conformes i estan vinculades a tot el que figura en aquest text, de tal manera que en cas de no aprovar-se algun article per l'Autoritat Laboral competent, no s'aplicarà el conveni i tindran ambdues parts l'obligació de reconsiderar-ho en el seu conjunt fins a arribar a un acord.

Secció 2a Compensació, absorció i garanties personals

Article 7è. Compensació i absorció

Les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni Col·lectiu compensen les que regien anteriorment i al seu torn, seran absorbibles per qualsevol millora futura en les condicions econòmiques que l'Empresa determini, per disposicions legals, convencionals, administratives o judicials, sempre que, considerada globalment i en còmput anual, siguin més favorables per als empleats a les establertes en aquest conveni, amb l'única excepció d'aquells conceptes que expressament fossin exclosos d'absorció en el text del present conveni.

Article 8è. Garantia Personal

S'han de respectar les situacions econòmiques personals que, amb caràcter global i en còmput anual, excedeixin de les condicions pactades en aquest conveni, mantenint-se estrictament "ad personam."

CAPÍTOL II

Jornada de treball, calendari laboral, vacances i permisos retribuïts

Article 9è. Jornada de treball i horaris.

La jornada de treball, que és de 1.784 hores anuals, estarà distribuïda a raó de 40 hores d'acord amb els horaris següents:

Tallers de dilluns a divendres.

1r Torn: de 6 a 14 hores.



2n Torn: de 14 a 22 hores.

3r Torn: de 22 a 6 hores.

Oficines de dilluns a divendres

Modalitat A de 7 a 15 hores.

Modalitat B de 8.30 a 14.00 hores i de 15.00 a 17.30 h.

Es matisa especialment que, a efectes de compliment d'horari, s'entén que tant a l'inici com al final de la jornada el treballador s'ha de trobar en el seu lloc de feina. Dins de la jornada laboral diària de cada torn de treball (tallers i oficines modalitat A) es faran servir 20 minuts diaris per al berenar, dels quals 15 minuts es consideren com a treball efectiu a càrrec de l'Empresa i els 5 minuts restants són a càrrec dels treballadors.

Per tal de conciliar la vida laboral i familiar, i a fi que els treballadors puguin alternar-se en la cura dels fills, l'empresa procurarà adaptar els treballadors (cònjuges) en diferents torns de treball, dins de les possibilitats de treball, tret de renúncia dels interessats.

Article 10è. Reduccions de Jornada

Les reduccions de jornada es duran a terme d'acord amb la Legislació vigent, així doncs, qui per raó de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 12 anys o a persona amb discapacitat física o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys una vuitena part, i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. El treballador haurà d'aportar a l'empresa al costat de la sol·licitud document justificatiu de la situació i els motius que l'emparen.

Article 11è. Vacances

Tot el personal disposarà, obligatòriament de 22 dies feiners de vacances anuals retribuïdes. Les vacances anuals per a coneixement del personal en general han d'estar assenyalades en el Calendaris laboral, i en qualsevol cas abans de l'1 de maig. El personal haurà de conèixer les dates de gaudi del seu període de vacances amb dos mesos d'antelació.

Qui en la data de les vacances col·lectives no tingui completat l'any de treball, gaudirà de la part proporcional al temps treballat, considerant que l'any s'inicia a aquests efectes el 1r de setembre de cada any.

El període de gaudi de vacances finalitzarà el 31 de desembre de l'any de la seva meritació. Queda per tant expressament exclosa la possibilitat d'acumular les vacances d'un any per a un altre, tret que per necessitats del treball, no s'haguessin pogut gaudir durant l'any natural, en el cas del qual podran gaudir-se fins al 31 de gener de l'any següent.

Quan el període de vacances fixat per l'Empresa coincideixi en el temps amb una Incapacitat Temporal derivada d'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i Paternitat, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la Incapacitat Temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una Incapacitat Temporal per contingències (comunes i professionals) diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin meritat.

Article 12. Llicències retribuïdes

Es consideren faltes a la feina amb dret a abonament a salari real, els casos que s'especifiquen:

- a.1) Mort: cinc dies naturals per a fills i cònjuge.
- a.2) Mort: tres dies naturals per a pares, així com qualsevol altra persona que conviski amb l'interessat (fins a tercer grau de consanguinitat o afinitat).
- b) Mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies naturals, excepte diumenges.
- c) Casament de pares, fills o germans: un dia natural.





d) Contreure matrimoni: 15 dies naturals.

L'interessat (aquests dies podran ser gaudits quan el sol·licitant ho vulgui, posteriorment al casament, dins de l'any. En temps de vacances dona dret que es prenguin els dies de llicència després d'aquestes).

e) Naixement de fills: tres dies laborals. (Sense comptar dissabtes).

f.1) Accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat; així mateix qualsevol persona que convisqui amb l'interessat: dos dies naturals. (Amb possibilitat de flexibilització d'horari.)

f.2) Petites intervencions quirúrgiques o assistència imprevista al servei d'urgències en hores de treball de pares, fills, cònjuge i l'interessat, així com qualsevol persona que convisqui amb l'interessat (pares i sogres): fins a un dia feiner. (En els casos que afecti a l'interessat aquest permís es pot ampliar fins a tres dies.)

Quan afecti l'interessat, per a la durada de la concessió del permís es tindrà en compte el que determini l'informe facultatiu del Servei Mèdic d'Empresa.

g) Canvi de domicili: un dia feiner. L'interessat.

h) Assistència, de l'interessat i fills menors de 15 anys, i familiars de primer grau de consanguinitat (pares i sogres) per prescripció facultativa a especialistes mèdiques, també s'hi inclouen els casos d'anàlisi de sang i radiografies: fins a 22 hores anuals.

En aquest cas, quan treballin en l'empresa diversos membres de la mateixa família només tindrà de dret un d'ells, a la seva elecció. Tindrà aquesta mateixa consideració la visita prèvia al metge de capçalera, el resultat del qual sigui la prescripció mitjançant volant de visita a especialista, anàlisi de sang o radiografies. Per a l'aplicació d'aquest apartat es confeccionarà un imprès/justificant que s'haurà d'emplenar en cada cas. Els casos que puguin donar lloc a dubtes així com que, raonablement, necessitin superar el límit marcat, seran resolts d'acord entre Comitè d'Empresa i Direcció de Personal. Per al personal desplaçat de municipi, si el temps de desplaçament des de l'empresa fins al centre mèdic, o viceversa, coincideix amb la primera o última mitjana hora de la jornada laboral, aquest serà abonable encara que no es faci el desplaçament. Els casos prevists en aquest article són d'aplicació al personal que en el moment de produir-se el fet causant aquest en situació activa dins de l'empresa.

Quan en els apartats a), b), i) i f) el treballador hagi de desplaçar-se fora de l'illa, tindrà dret a dos dies naturals més dels establerts.

En l'apartat a) dos dies de llicència hauran de ser laborables, i no es consideren com a tal els dissabtes.

Totes les llicències relacionades hauran de ser degudament justificades per al seu abonament. Es consideraran com a llaços legals de parentiu en tots els punts d'aquest article, tots els casos de parelles que convisquin, fins i tot sense estar legalment casats.

Article 13. Permisos per estudis

Els treballadors matriculats en cursos organitzats per Centres Oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ciència, per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, d'acord amb la Llei General d'Educació, tindran de dret:

a) Als permisos necessaris, pel temps màxim de cinc dies a l'any, per presentar-se a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació, sense cap alteració dels seus drets laborals. Als mateixos efectes, també podran sol·licitar la divisió de les vacances anuals en períodes diferents als prevists a l'article 11 d'aquest conveni, sempre que això sigui compatible amb l'organització de la feina, en el Departament en què presti els seus serveis.

b) En el cas que assisteixin amb regularitat a les classes corresponents als cursos a què es refereix l'apartat anterior, tindran així mateix dret preferent a prestar els seus serveis en el torn que millor faciliti el compliment de les seves obligacions escolars sempre que l'organització de la feina així ho permeti.

Article 14. Llicències no retribuïdes

S'entén per permís no abonable, aquell que per qüestions justificables, caràcter personal necessiti un període màxim de 30 dies naturals per resoldre'l.

En aquest cas el permís no podrà ser computat com a excedència ni existirà cap pèrdua dels drets adquirits. Qualsevol permís o llicència haurà de ser degudament justificat. En cas de permís no abonable, l'Empresa donarà la baixa al treballador respecte a la TGSS. La decisió de l'Empresa a l'hora de concedir el permís serà inapel·lable.

CAPÍTOL III



Inici i extinció de la relació laboral. Classificació professional
Secció 1a Iniciació i extinció de la relació laboral

Article 15.- Inici de la relació Laboral. Període de Prova

La incorporació de nous treballadors es realitzarà a través de les diferents modalitats de contractació previstes en les normes legals i reglamentàries vigents en cada moment.

Als efectes prevists a l'article 15.1.a) de l'Estatut dels Treballadors, s'identifiquen com a treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa, els contractes o comandes que es rebuin per a la fabricació i venda de productes concrets i determinats. Aquests contractes no podran tenir una durada superior a tres anys ampliables fins a 12 mesos més per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, en el seu defecte, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior.

El personal operari obrer de nou ingress s'incorporarà a l'Empresa al Grup 7 amb la categoria de peó.

La contractació de nous treballadors es realitzarà a través de les diferents modalitats de contractació previstes en les normes legals i reglamentàries vigents en cada moment.

El període de prova és el que es detalla a continuació:

- Grups 6 i 7: quinze dies.
- Grup 4 i 5: un mes.
- Grup 3: un mes.
- Grup 2: dos mesos
- Grup 1: tres mesos.
- Grup 00: sis mesos.

La situació d'Incapacitat Temporal, maternitat, adopció i/o acolliment que afecti l'empleat durant el període de prova no n'interromprà el còmput.

Transcorregut el període probatori sense que s'hagi produït desistiment per qualsevol de les parts, el contracte adquirirà fixesa, i es computarà a tots els efectes el temps corresponent al període esmentat.

Article 16. Extinció de la relació laboral.

Són causes d'extinció de la relació laboral les recollides a l'article 49 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 17. Extinció del contracte per voluntat del treballador.

En els casos de baixa voluntària, l'empleat haurà de preavisar la Direcció de l'Empresa d'acord amb els terminis següents:

- a) Empleats pertanyents al Grup Professional 00: seixanta dies naturals.
- b) Empleats pertanyents als Grups Professionals 1 i 2: trenta dies naturals.
- c) Empleats pertanyents als Grups Professionals 3, 4, 5, 6, 7: 15 dies naturals.

L'incompliment de l'obligació de preavisar donarà dret a la Direcció de l'Empresa a descomptar de la liquidació l'import de la Retribució Fixa corresponent als dies de preavis incomplerts.

Article 18. Excedències.**1. Excedència forçosa.**

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

2. Excedència voluntària.

L'empleat amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa, té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un





termini no menor a quatre mesos i no més gran cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix empleat si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

L'empleat en situació d'excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin en l'Empresa.

El temps que duri la situació d'excedència voluntària no es computarà a cap efecte.

3. Excedència per cura de fills, i excedència per cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

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

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

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

Quan un nou subjecte causant donàs dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta posarà fi a la que, si és el cas, s'estàs gaudint.

El període en què el treballador romanguí en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

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

En els casos d'excedència, tant a la seva sol·licitud com en la reincorporació després de gaudir-ne, l'empleat haurà de preavisar la Direcció de l'Empresa amb 30 dies d'antelació, i aquesta haurà de contestar en un termini no superior a quinze dies.

4. Excedència per exercici de funcions sindicals d'àmbit superior al provincial o superior.

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

Aquesta excedència donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència. El reingrés s'haurà de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec sindical.

Secció 2a Classificació professional

Article 19. Classificació Professional

El personal afectat per aquest conveni es classifica d'acord amb els Grups i Categories que figuren a l'Annex I.

Article 20. Criteris de classificació professional

El sistema de classificació per grups professionals queda establert en virtut dels criteris marcats per l'article 22 de l'Estatut dels treballadors quant a aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent en cada grup diverses categories professionals, així com diferents funcions, especialitats professionals i divisions funcionals. (Annex II)

L'estructura d'enquadrament constarà de 7 grups professionals. El sistema retributiu es dissenya per nivells salarials en cada Grup Professional.

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Secció 1a Retribució fixa

Article 21. Retribució fixa – Salari Base Conveni, Complement Personal H i Complement Personal E.

La retribució anual fixa està constituïda pels següents conceptes salarials: «Salari Base de Conveni», «Complement Personal H», i «Complement Personal E».

Aquesta retribució anual fixa s'abonarà en 12 mensualitats ordinàries.

Així mateix, la retribució fixa és la base càlcul de les vacances.

A continuació es descriuen els diferents conceptes que integren la retribució fixa:

a) Salari Base de Conveni: és la part de la retribució fixa del treballador que està regulada per les taules salarials d'aquest Conveni col·lectiu, taules que figuren per a cada un dels anys de vigència com a Annex III.

b) Complement personal «H»: és un complement «ad personam» que recull, si hi hagués, l'import addicional per abonar en concepte de retribució fixa, com compensació o diferència entre les condicions més beneficioses que el treballador pogués haver gaudit en estar enquadrat en un Conveni col·lectiu anterior o vigent fins a la data, i les condicions incloses en aquest Conveni col·lectiu. A tals efectes, s'entén com a conveni anterior el conveni col·lectiu de l'Empresa vençut el 31.12.2014. L'import futur del complement personal «H» tindrà els mateixos increments salarials que tingui el salari de conveni.

c) Complement personal «E»: és una percepció salarial addicional que deriva de condicions personals de cada empleat, reconeguda per la Direcció de l'Empresa a títol individual, amb la naturalesa i característiques que seguidament s'indiquen.

En el cas particular de la firma d'aquest conveni, englobaria els conceptes de: complements personals, millores voluntàries.

Té el seu origen en l'assignació per part de la Direcció de l'Empresa de percepcions econòmiques addicionals al salari de conveni, en funció de l'aplicació de coneixements especials, per executar la seva feina per objectius o per participar en programes o tenir assignades responsabilitats o funcions específiques que, segons el parer de la Direcció de l'Empresa, mereixin tal assignació.

La seva quantia total serà revisable a l'alça per iniciativa de la Direcció de l'Empresa i té el caràcter de no absorbible en relació amb els increments que puguin experimentar les taules salarials i el complement personal «H». Així mateix, serà absorbible per al Grup Professional 00 per qualsevol variació en els conceptes de Salari de Conveni i Complement Personal «H».

Article 22. Gratificacions Extraordinàries

Serà també part integrant de la retribució fixa. Es calcularan de la forma següent:

a) Gratificació d'estiu 30 dies sobre salari conveni més antiguitat segons la taula de salaris que figuren a l'annex III.

Aquesta gratificació s'abonarà en proporció amb el temps de treball efectiu durant el primer semestre de l'any. Aquesta gratificació s'abonarà, com a límit, el dia 15 de juliol.

b) Gratificació de Nadal. Una mensualitat sobre salari real més antiguitat, l'import de la qual es recull a l'Annex III. S'entén per salari real a efectes de paga extraordinària el meritat en la jornada laboral normal amb exclusió de les hores extraordinàries i altres meritacions. Aquesta gratificació s'abonarà en proporció amb el temps de treball efectiu realitzat durant el segon semestre de l'any. Per al càlcul de la paga de Nadal d'operaris, es faran servir com a base els mesos de setembre, octubre i novembre. S'abonarà, com a màxim el dia 20 de desembre.

c) Gratificació de Pasqua. 7 dies sobre salari real estàndard d'un mes, segons annex II.

Aquesta gratificació s'abonarà en proporció amb el temps de treball efectiu realitzat durant el primer trimestre de l'any. El pagament s'efectuarà la setmana anterior a aquesta festivitat. La paga d'operaris s'abonarà a raó de 5 dies a mitjana, més 1 dia festiu, més la part proporcional a 7 dies de l'antiguitat estàndard del mes.

Nota: A efectes de treball efectiu, es considera únicament el realitzat dins dels períodes assenyalats i no s'hi inclouen les situacions d'ITL per malaltia.

Secció 2a altres conceptes retributius**Article 23. Plus nocturn**

El treball executat pel tercer torn, entre les deu de la nit i les sis del matí, s'abonarà amb un recàrrec del 30% sobre el total meritat en les hores



compreses en el període abans indicat.

Article 24. Prima absentisme

Les parts signants reconeixen el greu problema que per a la nostra Empresa suposa l'absentisme, i entenen que la seva reducció implica un augment de la presència del treballador en el lloc de treball.

Prima sobre absentisme. S'acorda establir una prima d'absentisme en un grup únic per import per a cada un dels anys de vigència segons annex III.

Tindran de dret a cobrar aquesta prima les persones que haguessin treballat realment durant la jornada anual estàndard.

Es calcularà mes a mes i es pagarà en la nòmina del mes de juliol, en funció del nombre de mesos en què cada persona va generar el dret. Es consideraran temps de treball, a aquests efectes, les situacions següents:

ILT per accident de treball.

ILT per malaltia exclusivament en els casos i condicions establerts a l'article 29 del Conveni.

Hores sindicals dels membres del Comitè d'Empresa, justificades pel sindicat corresponent.

En els casos mesurables de l'article 12 s'incentivarà, i no es perdrà el dret a la part mensual de la prima d'absentisme, a aquelles persones que no superin el 50% de gaudi del temps de permís establert en conveni per a cada cas concret.

Article 25. Hores extraordinàries

Les hores extres s'abonaran amb un recàrrec del 75% sobre el salari real.

Article 26. Desplaçament vehicle propi

Els desplaçaments que voluntàriament realitzi el treballador amb el seu vehicle per a servei de l'empresa, s'abonaran, a partir de la firma del conveni, a raó de 0,28 euros per quilòmetre.

L'actualització d'aquest import, a partir de 2016, es farà en funció de les variacions percentuals que hagi patit el conveni aquell any, en el tema econòmic, i se'n regularitzarà l'import el 31/12 de cada any. El valor així determinat, en cap moment no generarà retards.

Article 27. Biennis i triennis –Complement d'Antiguitat

Els béns i triennis amb un límit màxim de cinc, comencen a comptar des de la data d'ingrés del treballador en l'empresa.

Els imports corresponents a cada bienni o trienni per a cada un dels anys de vigència figuren a l'Annex III.

A partir de l'1 de gener de 2019 s'elimina el complement d'antiguitat per a la totalitat dels treballadors/es, afectats per aquest conveni, i a partir d'aquesta data no es generaran nous drets de percepció per aquest concepte.

Secció 3a altres beneficis

Article 28. Complement per contingències professionals

S'abonarà al personal que causi baixa per accident de treball al 100% dels seus havers, que hauria de percebre normalment treballant.

Després de tres mesos en situació d'IT per accident de treball continuarà mantenint-se la mitjana de l'últim mes en actiu.

Article 29. Complement per contingències comunes

En cas de baixa de malaltia que es produeixi una hospitalització d'almenys 48 hores naturals, o en cas de procés quirúrgic que requereix l'hospitalització o hospitalització domiciliària segons criteri del Servei Mèdic d'Empresa (Mútua o Metge de la Seg. social), l'Empresa abonarà la diferència fins al 100 % del salari real durant un període màxim de 60 dies.

En els casos que l'obrer treballador per falta de llits en la Residència Sanitària, fos traslladat a hospitalització domiciliària, es considerarà comprès en aquest apartat, prèvia presentació de l'oportú justificant en el qual s'ha de fer constar la causa del trasllat. S'inclou dins d'aquest apartat els casos de fractures importants, que immobilitzin o limitin seriosament la mobilitat o autonomia funcional de les persones. En cas de dubtes en l'aplicació d'aquest article, es requerirà informe del Servei Mèdic d'Empresa (Mútua o Metge de la Seg. Social). S'exclouen d'aquest



article els casos de maternitat. El personal que estigüés de baixa per IT durant el període de vacances, percebrà el 100% del seu salari corresponent al mateix.

Article 30. Assegurança de Vida i Accidents

“L'empresa contractarà amb la companyia asseguradora nacional que en cada moment estimi més convenient, una pòlissa d'assegurança col·lectiva de vida, per una quantia per productor de 12.000 euros mínims, per a cas de mort, incapacitat permanent total o incapacitat permanent absoluta per causes naturals; i serà de 24.000 euros quan les contingències siguin originades per accident; 36.000 euros en cas de mort per accident de circulació. Les primes corresponents a aquestes pòlisses seran totalment a càrrec de l'empresa.

En els tres primers mesos de l'any, una còpia del suplement de la pòlissa serà exposada als taulers d'anuncis, per al coneixement general, i se'n lliurarà una altra al Comitè d'Empresa.

No estaran compresos en aquesta pòlissa els productors que tinguessin suspès el seu contracte per qualsevol causa”.

CAPÍTOL V

Règim disciplinari

Article 31. Principis d'Ordenació.

Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com per a la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i empresaris.

En aquest sentit, s'entén per faltes les accions o omissions dels treballadors que suposin un incompliment dels seus deures laborals. Sempre que les faltes siguin constitutives d'un incompliment contractual culpable del treballador, podran ser sancionades per la Direcció de l'Empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en aquest capítol.

La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'Empresa al treballador, i serà notificada prèviament als representants legals dels treballadors en cas de ser catalogada com a greu i molt greu.

Article 32. Règim de faltes i sancions. Graduació de les faltes.

Els treballadors que incorrin en alguna de les faltes que s'estableixen als articles següents podran ser sancionats per la Direcció de l'Empresa, que tindrà en compte, atenent la seva importància, transcendència o malícia, la seva graduació en lleus, greus o molt greus.

A) Faltes lleus:

Tindran la consideració de faltes lleus les següents:

- 1r.- D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense la justificació deguda, comeses durant el període de trenta dies.
- 2r.- No notificar amb caràcter previ o, en el seu cas, dins de les 24 hores següents la falta, la raó de l'absència al treball, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- 3r.- L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, que sigui per breu temps. Si com a conseqüència es causa perjudici d'alguna consideració a l'empresa o als companys de feina o fos causa d'accident, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
- 4t.- Petites distraccions en la conservació del material.
- 5è.- No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
- 6è.- No comunicar a l'Empresa els canvis de residència o de domicili.
- 7è.- Discutir amb els companys dins de la jornada de treball.
- 8è.- Faltar a la feina un dia sense causa justificada.

Les faltes lleus seran sancionades mitjançant alguna de les mesures següents:

- a) Amonestació verbal.





b) Amonestació per escrit.

B) Faltes greus:

Tindran la consideració de faltes greus les següents:

1r.- Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina, comeses durant un període de trenta dies.

2n.- Faltar d'un a tres dies a la feina durant un període de trenta dies sense causa que els justifiqui. N'hi haurà prou amb una sola falta, quan hagués de rellevar un company o quan com a conseqüència d'aquesta es causi perjudici d'alguna consideració a l'empresa.

3r.- No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família, que puguin afectar la Seguretat Social i, si escau, a les prestacions de protecció a la família. La falsedat o omissió maliciosa quant a l'aportació d'aquestes dades, es considerarà com a falta molt greu.

4t.- La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i obstrucció a nous mètodes de treball o modernització de maquinària, que pretengui introduir l'Empresa, així com negar-se a emplenar els fulls de treball, control d'assistència, etc. si implicàs trencament manifest de la disciplina o se'n derivàs perjudici notori per a l'Empresa o els companys de feina, es considerarà falta molt greu.

5è.- Simular la presència d'un altre treballador, firmant o fixant per ell.

6è.- La negligència o desídia en el treball que n'afecti la bona marxa.

7è.- La imprudència en acte de servei, i obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. Si implicàs risc d'accident per a si mateix o per als seus companys, o perill d'avaries per a les instal·lacions, podrà ser considerada com a falta molt greu. En tot cas, es considerarà imprudència en acte de servei el no ús de les peces i aparells de seguretat de caràcter obligatori.

8è.- Executar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com l'ocupació per a usos propis d'eines de l'empresa.

9è.- El baix rendiment i la disminució voluntària en el rendiment normal.

10è.- La reiterada o reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, d'aquí a un trimestre i havent existit sanció que no sigui la d'amonestació verbal.

Les faltes greus seran sancionades mitjançant alguna o algunes de les mesures següents:

a) Trasllat de lloc dins del mateix centre de treball.

b) Suspensió d'ocupació i sou d'un a vint dies.

C) Faltes molt greus:

Tindran la consideració de faltes molt greus les següents:

1r.- Més de deu faltes no justificades de puntualitat, comeses en un període de sis mesos, o vint en un any.

2n.- Les faltes injustificades a la feina durant tres dies consecutius o cinc d'alterns en un mateix mes.

3r.- El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys de feina com a l'Empresa o qualsevol persona, realitzat dins de les dependències o durant acte de servei en qualsevol lloc.

4t.- La simulació de malaltia o accident. S'entendrà sempre que existeix falta, quan un treballador de baixa per un d'aquests motius, dugui a terme feines de qualsevol classe per compte propi o aliè.

També es comprendrà en aquest apartat tota manipulació feta per prolongar la baixa per accident o malaltia.

5è.- L'embriaguesa i la drogodependència durant la feina.

6è.- Violar el secret de la correspondència o de documents reservats de l'empresa.

7è.- Revelar a elements estranys dades de reserva obligada.





8è.- Dedicar-se a activitats incompatibles o que hi impliquin competència.

9è.- Els maltractaments de paraula o obra o falta greu de respecte i consideració als caps, companys i subordinats, o als seus familiars.

10è.- Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusable.

11è.- Abandonar la feina en llocs de responsabilitat.

12è.- Originar baralles amb els companys de feina.

13è.- Les derivades del que es preveu en els números 3,5 i 8 de l'apartat anterior.

14è.- El baix rendiment continuat i la disminució voluntària i continuada del rendiment.

15è.- L'abús d'autoritat.

16è.- La reincidència en faltes greus encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometi d'aquí a un trimestre i hagin estat sancionades.

17è.- Assetjament sexual, identificable per la situació que es produeix qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

18è.- Persecució moral (*mobbing*), entenent per tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar aquesta persona, anul·lar-ne la capacitat, promoció professional o la permanència en el lloc de treball, produint un mal progressiu i continu en la seva dignitat, o integritat física, directament o indirectament.

19è.- La persecució per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, entenent per tal, qualsevol conducta realitzada en funció d'alguna d'aquestes causes de discriminació, amb l'objectiu o conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o castigador.

No es considerarà injustificada la falta a la feina que derivi de la detenció del treballador, si aquest, posteriorment, és absolt dels càrrecs que se li haguessin imputat.

Les faltes molt greus s'han de sancionar mitjançant alguna o algunes de les mesures següents:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a seixanta dies.
- b) Inhabilitació per un període no superior a cinc anys per ascendir.
- c) Acomiadament.

Article 33. Prescripció de les faltes.

Les faltes prescriuran:

- a) Faltes lleus: als deu dies.
- b) Faltes greus: als vint dies.
- c) Faltes molt greus: als seixanta dies.

Aquestes prescripcions s'entenen a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL VI

Règim de prevenció de riscos laborals, seguretat i higiene

Article 34. Roba de treball



L'empresa facilitarà a tot el personal que ho sol·liciti una peça d'estiu i una altra d'hivern, i serà obligatori fer-ne ús. Aquesta roba s'ha d'adequar a la temporada fixada per al seu ús.

Al personal d'oficines se'ls donarà una sola peça anual. Les característiques d'aquesta aniran a criteri de l'empresa, tenint en compte l'informe que prèviament haurà emès el Comitè de Salut Laboral, d'acord amb la normativa legal vigent. El departament de Personal podrà incloure el lliurament de més d'una peça anual, en aquells casos en què la naturalesa de la feina així ho requereixi. Es procurarà que el lliurament de roba per a l'estiu a la primera quinzena de maig i per a l'hivern la primera quinzena d'octubre.

Article 35. Seguretat i Salut Laboral – Revisions Mèdiques

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina, dret d'informació, consulta i participació, dret de formació en matèria preventiva, vigilància de la salut i paralització de l'activitat en el cas de risc greu i imminent.

Derivats d'aquests drets les parts signants d'aquest Conveni assumeixen tot el referent al que disposa la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals i altres normes legals d'aplicació, i l'empresa es compromet a considerar aquesta matèria com a prioritària.

Qualsevol treballador tindrà dret a una revisió mèdica anual, la variació en la periodicitat de la qual quedarà sota criteri facultatiu, partint de l'estudi i mapa de riscos dels llocs de treball.

En tots els altres aspectes s'ha d'atendre al que disposa la legislació vigent sobre aquesta matèria.

CAPÍTOL VII

Drets i garanties sindicals

Article 36. Drets i garanties sindicals

Quant als drets i garanties sindicals de la Representació unitària dels treballadors, s'aplicarà el que disposa l'Estatut dels Treballadors, i altres disposicions legals vigents en la matèria, i que en endavant es promulguin.

Tot el temps que els membres dels òrgans de representació unitària dediquin a les seves funcions de representació seran a càrrec del crèdit horari previst a l'Art. 68.e) de l'Estatut dels Treballadors, amb les úniques excepcions:

- 1.- Les que imposa l'Art. 37 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
- 2.- Les reunions necessàries de la Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació del conveni, quan siguin convocades per qualsevol de les parts.
- 3.- Amb motiu de la negociació del conveni col·lectiu de l'Empresa, cada membre Delegat de Personal o membre del Comitè d'Empresa si escau que formi part de la Representació Social en la Comissió Negociadora, podrà utilitzar el nombre d'hores següent:

A) Tot el temps que durin les reunions, amb motiu de la negociació, entre les representacions empresarial i sindical, el temps que sigui necessari.

B) Fins a una hora més per utilitzar el mateix dia de cada reunió de negociació per estudiar les propostes de la representació empresarial i preparar-ne la posició per a la reunió següent.

C) Fins a una hora en les jornades en què s'acordi celebrar Assemblea General dels Treballadors per informar de la marxa de les negociacions o d'acabament. Aquestes Assemblees hauran de celebrar-se fora de la jornada de treball i el Comitè haurà de preavisar la Direcció de l'Empresa de la seva convocatòria amb 48 hores d'antelació, tret que per acord entre la Direcció i el Comitè d'Empresa es resolgui celebrar assemblea en qualsevol moment sense necessitat del transcurs d'aquest temps.

Expressament s'imputen a aquest crèdit horari:

- 1.- La resta de reunions que la Representació unitària dels treballadors tinguin amb la Direcció de l'Empresa, sempre que no la convoqui aquesta.
- 2.- Tota classe de consultes, incloses les referides a la interpretació del conveni, que la Representació unitària dels treballadors facin, bé als seus assessors jurídics, bé a organismes administratius.

Els membres de la Representació unitària dels treballadors hauran de preavisar als seus comandaments corresponents, amb 24 hores d'antelació la no assistència a la feina en tot cas i l'absència, si és coneguda amb aquesta antelació, per a l'exercici de les referides funcions.



Els membres la representació unitària dels treballadors, pertanyents a un mateix Sindicat, podran distribuir-se les hores assignades de què disposen mensualment cada un d'ells, d'acord amb les necessitats que ells estableixin, i no sobrepassar en cap cas, el màxim total que determini la Llei.

Article 37. Descompte en nòmina de la quota sindical

A requeriment escrit dels treballadors afiliats a les centrals sindicals, l'empresa descomptarà en la nòmina mensual dels treballadors, l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat a fer tal operació, ha de remetre a la Direcció de l'Empresa un escrit en el qual ha d'expressar clarament l'ordre de descompte, la central o sindicat a què pertany, i la quantia de la quota. L'empresa efectuarà les detracions avantdites tret d'indicació contrària, durant períodes d'un any, i en lliurarà mensualment l'import, al representant sindical corresponent.

CAPÍTOL VIII

Disposicions varies

Article 38. Comissió Paritària

S'acorda la constitució d'una Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu en el termini de 15 dies laborals, que coneixerà preceptivament de les qüestions que puguin derivar-se'n de l'aplicació, així com resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de feina a què es refereix l'article 82.3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995 pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Aquesta Comissió estarà formada per 3 membres de la Representació de dels Treballadors elegits per Comitè d'Empresa que sigui reflex dels resultats electorals en proporció amb la seva representació, i igual nombre de Representants de l'Empresa, nomenats per la Direcció de la mateixa.

Tots els components d'aquesta comissió, hauran d'haver format part de la Comissió Negociadora del Conveni, sempre que continuïn formant part de la plantilla del centre de treball, tret d'un cas de força major.

Article 39. Conciliació de la vida laboral i familiar.

És desig de les parts signants que, respectant les necessitats organitzatives de les empreses, puguin establir-se condicions de feina que permetin als treballadors conciliar millor les seves obligacions laborals i familiars. Per això, l'empresa facilitarà als treballadors que ho sol·licitin, i en els termes establerts en la legislació vigent, l'exercici de tots els seus drets en aquesta matèria.

Article 40. Política d'igualtat

Les parts signants del Conveni, estan interessades a desenvolupar en els seus àmbits respectius mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats per a homes i dones a la feina, amb la finalitat de contribuir al ple desenvolupament dels drets i capacitats de les persones.

Referent a això es crea una comissió d'igualtat de caràcter paritari que impulsarà i desenvoluparà actuacions en el marc de l'article 85.2 de l'Estatut dels Treballadors i orientarà les empreses i treballadors i treballadores que el demandin sobre els principis generals d'aplicació de la Llei d'Igualtat.

Article 41. Violència i persecució

Les parts signants desenvoluparan, iniciatives generals d'actuació i recomanacions per evitar pràctiques de violència i assetjament sexual a la feina dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Serà d'aplicació en aquesta matèria el que estableix el "Procediment de Gestió i Investigació de Conflictes" que s'adjunta com a annex IV d'aquest Conveni.

L'article 42. Assignació de places d'aparcament en situacions especials

Les empleades que es trobin en període de gestació podran fer ús d'una plaça d'aparcament al centre de treball a partir del cinquè mes d'embaràs, subjecte a disponibilitat de les places. Aquesta disposició també serà aplicable a aquells treballadors discapacitats amb problemes de mobilitat o mobilitat reduïda.

Disposició Addicional Primera

A les disposicions acordades en aquest Conveni se'ls concedeix prevalença sobretot quan no contradiguin el que disposa l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions legals vigents, i tot el que no està previst en aquest Conveni, està estipulat a aquest Estatut i altres



disposicions vigents.

Disposició Addicional Segona

Les parts signants d'aquest Conveni Col·lectiu, acorden sotmetre's per a la solució extrajudicial de conflictes, al TAMIB de Mallorca, i als procediments regulats en l'Acord Interprofessional sobre la creació del sistema de solució extrajudicial de conflictes i de l'esmentat Institut Laboral i al seu Reglament, de 22 de novembre de 1994.

Disposició Transitòria Única

Incrementos salarials per a 2015: l'increment salarial pactat per a l'any 2015 consistirà en un increment del 0,9 %.

L'efectivitat de l'increment serà el dia 1 de gener de 2015, i se n'aplicarà el retroactiu sobre l'estructura salarial anterior.

Incrementos salarials per a 2016: l'increment salarial pactat per a l'any 2016 consistirà en un increment de l'1,2% sobre els següents conceptes salarials:

- a. Salari de conveni (article 21).
- b. Complement personal «H» (article 21).
- c. Complement personal «E» (article 21).
- d. Antiguitat.(art 27)
- e. Prima d'Absentisme (art.24)

L'efectivitat de l'increment serà el dia 1 de gener de 2016.

Incrementos salarials per a 2017: l'increment salarial pactat per a l'any 2017 consistirà en un increment de l'1,3% sobre els conceptes salarials següents:

- a. Salari de conveni (article 21).
- b. Complement personal «H» (article 21).
- c. Complement personal «E» (article 21).
- d. Antiguitat (art 27)
- e. Prima d'Absentisme (art.24)

L'efectivitat de l'increment serà el dia 1 de gener de 2017.

Increment salarial pactat per a l'any 2018 consistirà en un increment de l'1,4 % sobre els conceptes salarials següents: a. Salari de conveni (article 21).

- a. Salari de conveni (article 21).
- b. Complement personal «H» (article 21).
- c. Complement personal «E» (article 21).
- d. Antiguitat (art 27)
- e. Prima d'Absentisme (art.24)

L'efectivitat de l'increment serà el dia 1 de gener de 2018.

Disposició Derogatòria Única

Aquest Conveni col·lectiu modifica i substitueix de manera definitiva i íntegra els convenis col·lectius que, anteriorment, eren d'aplicació als empleats que es refereix l'àmbit d'aplicació personal d'aquest conveni, així com als pactes o normes, col·lectives o no i de règim intern que





s'oposin al que disposa aquest Conveni.

Durant la seva vigència no serà d'aplicació cap altre conveni d'àmbit nacional, interprovincial o provincial que pogués afectar o referir-se a activitats o treballs desenvolupats per l'empresa. En cas de veure's afectat per algun d'aquests totalment o parcialment, s'acordarà, alternativament, la renegociació del Conveni Col·lectiu de l'empresa, o la vinculació a la totalitat del Conveni Col·lectiu d'àmbit superior.

ANNEX I – Classificació Professional

GRUP PROFESSIONAL	PERSONAL OPERARI/OBRER	PERSONAL SUBALTERN	PERSONAL ADMINISTRATIU	PERSONAL TÈCNIC
00				Gerents i directors
1				Enginyers, llicenciats
2				Enginyers tècnics, Diplomats Univ.
3			Cap de 1a Cap de 2a	Cap de Taller-Coor. Mestre de Taller Cap de Laboratori Cap de Secció
4				Encarregat Delineant 1r Tècnic Org. de 1a Tècnic Org. De 2a Analistes Capatàs
5	Oficial de 1a Oficial de 2a		Oficial de 1a Oficial de 2a Viatjant	Delineant 2n Cap equip
6	Especialistes Oficial de 3a	Magatzemista Xofer	Auxiliar Administratiu	Analista de 2a Auxiliar
7	Peó Mosso de magatzem	Vigilant		

(*)Grup 00: el personal pertanyent al grup professional 00 planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'Empresa. Exerceix alts llocs de direcció o execució dels mateixos nivells en els departaments, divisions, grups, fàbriques, plantes, etc., que s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cada una.

ANNEX II – Criteris de classificació professional

Grup Professional 00:

a).- Criteris Generals: el personal pertanyent al grup professional 00 planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'Empresa o Centre de Treball.

Així mateix, realitza funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització d'acord amb el programa establert o a la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial.

Adicionalment, pren decisions o participa en la seva elaboració. Exerceix alts llocs de direcció o execució dels mateixos nivells en els departaments, divisions, grups, fàbriques, plantes, etc., que s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació





de cada una.

b).- Formació i referències de categoria: formació equivalent titulació superior amb experiència, bé a través de titulació o d'experiència adquirida en llocs de treball anteriors. Comprèn les següents categories professionals: gerents, director /cap de departament.

1.- Grup Professional 01:

a).- Criteris Generals: funcions que suposen la coordinació, supervisió i realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitats completes per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa o serveis.

Funcions que suposen fer tasques tècniques complexes i fins i tot participar en la definició dels objectius concrets per assolir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

És capaç de construir i mantenir relacions de treball fructíferes amb una sèrie de contactes dins i fora de la seva mateixa àrea incloent altres empreses o clients.

b).-Formació i referències de categoria: formació equivalent titulació superior amb experiència. Comprèn les categories professionals següents: caps d'àrea/Dt., enginyers, llicenciats, metges, caps de departament.

2.- Grup Professional 02:

a) Criteris Generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional o servei.

Tasques complexes però homogènies que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

b) Formació de Referència: formació equivalent titulació de Grau Mitjà amb experiència, bé a través de titulació o d'experiència adquirida en llocs de treball anteriors.

c) Categories: enginyers tècnics, diplomats universitaris, infermer titulat de grau.

3. Grup Professional 03:

a) Criteris Generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estadi organitzatiu menor.

Tasques que, amb responsabilitat de comandament, tenen un contingut important d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica alta- mitjana amb autonomia dins del procés establert.

b) Formació de referència: titulació de grau formatiu superior, formació especialitzada amb experiència, adquirida en llocs de treball anteriors.

c) Categories: caps de 1a i 2a administratius, mestres industrials, caps de taller, mestres de taller, caps de laboratori, caps de secció, analistes.

4. Grup Professional 04:

a) Criteris Generals: treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa per part dels treballadors que els duen a terme, la qual cosa comporta, sota supervisió, la seva responsabilitat i els poden ajudar un o altres treballadors.

Tasques que, amb responsabilitat de comandament, es desenvolupen en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés establert.

b) Formació de referència: titulació de Grau formatiu superior, formació professional II grau, batxillerat i formació especialitzada amb experiència o coneixements adquirits equivalents a Formació professional de Grau Mitjà/superior, amb experiència adquirida en llocs de treball anteriors.





c) Categories: encarregats, delineants, tècnics d'organització de 1a i 2a.

5. Grup Professional 05:

a) Criteris Generals: treballs d'execució autònoma que exigeixin iniciativa per part dels treballadors que el duguin a terme, sota supervisió però amb responsabilitat sobre aquests. Comporta funcions, tasques i treballs d'oficialia i d'alt nivell d'especialització o requeriments administratius per acompliment de funció. També la possibilitat d'haver de coordinar equips de treball de Grups igual o inferiors.

b) Formació de referència: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a Formació Professional-II, Batxillerat i titulacions de Grau formatiu Superior, amb experiència.

c) Categories: Oficial de 1a i 2a, delineant 2n, xofer de camió, cap d'equip.

6. Grup Professional 06:

a) Criteris Generals: treballs d'execució autònoma que exigeixin iniciativa per part dels treballadors que el duguin a terme la qual cosa requereix un important nivell de supervisió però amb certa responsabilitat. Poden requerir esforços físics.

b) Formació: titulació o coneixements professionals adquirits en l'acompliment de la seva professió, equivalents a Formació professional-I – II, Batxillerat, ESO, certificació d'escolaritat o equivalent.

c) Categories: analista 2n, auxiliar, auxiliar administratiu, magatzemista, xofer, especialista i oficial de 3a.

7. Grup Professional 07:

a) Criteris Generals: tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, consistents en execució d'operacions que encara quan s'executin seguint instruccions precises podrien requerir coneixements i aptituds adequades. Responsabilitat limitada per una supervisió directa.

b) Formació: experiència adquirida en l'acompliment d'una professió equivalent i titulació de Graduat Escolar o Certificat d'Escolaritat o similar, o Formació Professional sense experiència.

c) Categories: peó, mosso de magatzem, ordenances, porters, conserges.

ANNEX III – Taules salarials anys 2015, 2016, 2017, 2018.

ANY 2015

		Grup Mensuals (en €)					Grup Diaris (en €)				Tots els Grups	
Grup	Retribució Fixa	Salari Base Conveni Mensual	Extra Nadal	Extra Estiu	Extra Pasqua	Salari Base Conveni Anual	Salari Base de Conveni Dia	Extra Nadal	Extra d'Estiu	Extra de Pasqua	Prima Absen-tisme	Antigui-tat
0	32.869,03	2.364,68	2.364,68	1.576,45	551,76	28.376,14					471,86	14,42
1	32.869,03	2.364,68	2.364,68	1.576,45	551,76	28.376,14					471,86	14,42
2	29.856,23	2.147,93	2.147,93	1.431,95	501,18	25.775,16					471,86	14,42
3	19.962,10	1.436,12	1.436,12	957,41	335,10	17.233,47					471,86	14,42
4	18.402,16	1.323,90	1.323,90	882,60	308,91	15.886,76					471,86	14,42
5	16.496,84	1.186,82	1.186,82	791,22	276,93	14.241,88	39,09	1.172,76	781,84	273,64	471,86	14,42
6	14.938,27	1.047,70	1.047,70	716,46	250,76	12.896,35	35,40	1.061,96	707,97	247,79	471,86	14,42
7	14.828,66	1.066,81	1.066,81	711,21	248,92	12.801,72	35,14	1.054,17	702,78	245,97	471,86	14,42

ANY 2016

		Grup Mensuals (en €)					Grup Diaris (en €)				Tots els Grups	
	Retribució	Salari Base			Extra	Salari Base Conveni	Salari Base de	Extra	Extra	Extra de Pas-	Prima	



Grup	Fixa	Con-veni Men-sual	Extra Nadal	Extra Estiu	Pas-qua	Anual	Conveni Dia	Nadal	d'Estiu	qua	Absentisme	Antigui-tat
0	33.263,46	2.393,05	2.393,05	1.595,37	558,38	28.716,65					471,86	14,42
1	33.263,46	2.393,05	2.393,05	1.595,37	558,38	28.716,65					471,86	14,42
2	30.214,50	2.173,71	2.173,71	1.449,14	507,20	26.084,46					471,86	14,42
3	20.201,65	1.453,36	1.453,36	968,90	339,12	17.440,27					471,86	14,42
4	18.622,99	1.339,78	1.339,78	893,19	312,62	16.077,40					471,86	14,42
5	16.694,80	1.201,06	1.201,06	800,71	280,25	14.412,78	39,56	1.172,76	781,84	273,64	471,86	14,42
6	15.117,53	1.087,59	1.087,59	725,06	253,77	13.051,10	35,82	1.061,96	707,97	247,79	471,86	14,42
7	15.006,60	1.079,61	1.079,61	719,74	251,91	12.955,34	35,56	1.054,17	702,78	245,97	471,86	14,42

ANY 2017

			Grup Mensuals (en €)				Grup Diaris (en €)				Tots els Grups	
Grup	Retribució Fixa	Salari Base Conveni Mensual	Extra Nadal	Extra Estiu	Extra Pasqua	Salari Base Conveni Anual	Salari Base de Conveni Dia	Extra Nadal	Extra d'Estiu	Extra de Pasqua	Prima Absentisme	Antiguitat
0	33.695,88	2.424,16	2.424,16	1.616,11	565,64	29.089,97					756,47	14,78
1	33.695,88	2.424,16	2.424,16	1.616,11	565,64	29.089,97					756,47	14,78
2	30.607,29	2.201,96	2.201,96	1.467,98	513,79	26.423,56					756,47	14,78
3	20.464,27	1.472,25	1.472,25	981,50	343,52	17.666,99					756,47	14,78
4	18.865,08	1.357,20	1.357,20	904,80	316,68	16.286,40					756,47	14,78
5	16.911,83	1.216,68	1.216,68	811,12	283,89	14.600,14	40,08	1.202,26	801,51	280,53	756,47	14,78
6	15.314,06	1.101,73	1.101,73	734,49	257,07	13.220,77	36,29	1.088,68	725,78	254,02	756,47	14,78
7	15.201,69	1.093,65	1.093,65	729,10	255,18	13.123,76	36,02	1.080,69	720,46	252,16	756,47	14,78

ANY 2018

			Grup Mensuals (en €)				Grup Diaris (en €)				Tots els Grups	
Grup	Retribució Fixa	Salari Base Conveni Mensual	Extra Nadal	Extra Estiu	Extra Pasqua	Salari Base Conveni Anual	Salari Base de Conveni Dia	Extra Nadal	Extra d'Estiu	Extra de Pasqua	Prima Absentisme	Antiguitat
0	34.167,63	2.458,10	2.458,10	1.638,74	573,56	29.497,23					767,06	14,99
1	34.167,63	2.458,10	2.458,10	1.638,74	573,56	29.497,23					767,06	14,99
2	31.035,80	2.232,79	2.232,79	1.488,53	520,98	26.793,49					767,06	14,99
3	20.750,77	1.492,86	1.492,86	995,24	348,33	17.914,33					767,06	14,99
4	19.129,20	1.376,20	1.376,20	917,47	321,11	16.514,41					767,06	14,99
5	17.148,60	1.233,71	1.233,71	822,47	287,87	14.804,55	40,64	1.219,09	812,73	284,46	767,06	14,99
6	15.528,45	1.117,15	1.117,15	744,77	260,67	13.405,86	36,80	1.103,92	735,95	257,58	767,06	14,99
7	15.414,51	1.108,96	1.108,96	739,31	258,76	13.307,49	36,53	1.095,82	730,55	255,69	767,06	14,99

ANNEX IV –Procediment de gestió i investigació de conflictes

PROCEDIMENT DE GESTIÓ I INVESTIGACIÓ DE CONFLICTES TEKA SANITARY SYSTEMS	Cod.:P-01/GIC/TSS
	Rev.: 2
	Núm. pàg.: 5

ÍNDEX

1. OBJECTE

2. ABAST

3. DEFINICIONS

4. IMPLICACIONS I RESPONSABILITATS

5. METODOLOGIA

6. REGISTRES

1. Objecte

Establir el sistema per avaluar els conflictes o les situacions de presumpta persecució laboral, ja sigui aquest de caràcter moral, sexual o per raó de sexe, i proposar mesures correctores proporcionades i viables.

2. Abast

Tots els treballadors de Teka Sanitary Systems i aquells treballadors d'empreses subcontractades o de treball temporal que exerceixin la seva activitat laboral a les instal·lacions de l'empresa, referent a la gestió i investigació, i s'adopten les mesures correctores en aquests casos de manera coordinada entre les empreses afectades.

3. Definicions

- Persecució laboral. Qualsevol situació de persecució moral, sexual o per raó de sexe que s'exerceix per motius laborals o extralaborals, sobre una o més persones en el lloc de treball o fora, però sempre com a conseqüència d'aquest.
- Persecució moral. Tota conducta que, realitzada amb una certa reiteració i sistematicitat, pugui considerar-se ofensiva, humiliant, violenta o intimidatòria i que impliqui l'insult, menyspreu, humiliació, discriminació o coacció de la persona en l'àmbit psicològic o ideològic, fins a arribar a lesionar la seva integritat a través de la degradació de les condicions de treball, qualsevol que sigui el motiu que porti a aquesta conducta.
- Assetjament sexual. Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, no desitjat, i que s'adreça contra una persona amb la intenció d'atemptar contra la seva dignitat, intimidar-la, degradar-la, humiliar-la o ofendre-la.
- Persecució 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.
- Conflicte. Situació en la qual dues persones o grups amb interessos contraposats entren en confrontació.
- Conciliació. Anàlisi objectiva i proposta que es realitza per resoldre un conflicte.
- Demandant. Persona o grup que se sent afectat per un conflicte o persecució laboral.
- Demandat. Persona o grup que, segons el demandant, origina el conflicte o la persecució laboral.
- Equip d'investigació. Grup de persones designades per a la investigació d'una presumpta persecució laboral.
- Mediator. Persona designada per intervenir en un conflicte o en la investigació d'una presumpta persecució laboral.
- Investigació de persecució laboral. Procés formal que analitza una denúncia de persecució moral, sexual o per raó de sexe amb intervenció de la persona demandant, la demandada, un mediador i, si escau, un equip d'investigació. Es procurarà que tot el procés no superi els 30 dies naturals.

4. Funcions i responsabilitats

- Servei de Prevenció. Col·laborarà en la conciliació de conflictes i investigarà la presumpta persecució laboral moral, sexual o per raó de sexe, proposant, si escau, les mesures que estimi pertinents per a la seva anàlisi i resolució.
- Director de La Divisió de Bany, RR.HH, Cap d'Unitat Funcional /Departament, Comandaments Intermedis (Cap de Secció). Hauran de col·laborar en la investigació de les causes i en les propostes de resolució d'un conflicte o presumpta persecució laboral quan siguin requerits per a això.
- Treballador. Notificarà les situacions de conflicte o les situacions de presumpta persecució laboral, ja sigui d'indole moral, sexual o per raó de sexe que percebin significatives per al seu benestar personal o laboral.

5. Metodologia

Quan es vulnera el principi bàsic de respecte entre les persones el treballador afectat pot percebre una situació que li produeix un malestar greu amb risc de dany per a la seva salut, la qual cosa implica la necessitat de seguir una sistemàtica d'anàlisi dels fets com a procés indispensable per a la seva resolució. En consideració que en la majoria dels casos el que es pretén simplement és que la conducta inadequada cessi, el treballador afectat valorarà la possibilitat de continuar un procediment informal explicant clarament a la persona que mostra el comportament inadequat que d'aquesta conducta no és ben rebuda, que és incòmoda o ofensiva, amb l'objectiu que cessi en la seva actitud. Aquest tràmit informal podrà ser dut a terme, si el treballador així ho decideix, per un representant dels treballadors, pel seu immediat superior o per una persona del Servei de Prevenció.



Conflicte. La conciliació té per objecte la resolució d'un conflicte amb el suport d'un mediador. El paper de mediador el desenvoluparà, tret de consideració contrària, un membre del Servei de Prevenció amb el suport de les persones que consideri adequades per resoldre el conflicte. La forma d'abordatge podrà ser variable i preveu accions informals amb persones competents i qualificades per a la seva resolució.

En tots els casos el mediador assumirà un paper de suport i assistència, adoptarà un rol imparcial, actuarà amb respecte i confidencialitat i realitzarà les gestions oportunes per posar en marxa les mesures pertinents.

La persona o grup que vulgui comunicar formalment un conflicte el podrà fer a través del Departament de Recursos Humans, Servei de Prevenció, Representació dels Treballadors o comandament directe. Seran remesos al servei de Prevenció on s'informarà de la possibilitat d'iniciar un procés de conciliació seguint aquest procediment. Si és acceptat, hauran de documentar la relació de fets constitutius de conflicte segons s'estableix al document Notificació de Conflicte o Persecució Laboral, i s'iniciaran les gestions necessàries amb diligència i senzillesa garantint la confidencialitat i igualtat de tracte entre les parts. En finalitzar el procés s'emetrà un informe de conclusions que serà remès al Responsable de Recursos Humans, i en quedarà una còpia arxivada al costat de la notificació. En cas que la mediació no resolgués el conflicte la Direcció de Recursos Humans adoptarà les mesures que estimi oportunes amb relació al cas.

Persecució laboral. El procediment informal d'actuació o la notificació formal es realitzaran de la forma descrita en el cas de conflicte, i el mediador serà també un membre del Servei de Prevenció, tret de consideració contrària. Si s'accepta seguir aquest procediment, la persona o persones demandants, a més d'assenyalar la relació de fets que es percep com a persecució mitjançant el document RE-01-16/GIC (Notificació de Conflicte o Persecució Laboral), firmaran el document Consentiment d'Investigació de Persecució Laboral. El Servei de Prevenció iniciarà les investigacions sobre el desenvolupament de la presumpta persecució sense perjudici de la participació d'altres persones que consideri necessàries, cercant la resolució del cas de manera senzilla i ràpida, per a la qual cosa determinarà les persones que s'han d'entrevistar i sol·licitarà informes o realitzarà entrevistes companys de feina i responsables de l'àrea en què té lloc la presumpta persecució laboral. En la investigació s'evitaran prejudicis i es tindran en compte fets objectius i no apreciacions, amb el màxim respecte a tots els implicats, considerant que el seu estat psicològic pugués ser compromès. Els testimonis i els responsables el testimoni dels quals sigui necessari seran informats sobre l'assumpte per al qual se'ls demana la col·laboració i la seva participació serà voluntària. El procés es paralitzarà si el demandant acudeix a la via laboral o judicial. Una vegada concloses les entrevistes que poguessin donar informació i analitzada la documentació obtinguda, el Servei de Prevenció elaborarà un informe final que serà remès al demandant i a la Direcció de Recursos Humans en el qual es recollirà la seva opinió sobre els fets, i s'establirà alguna de les conclusions següents:

- Probable persecució laboral. El Servei de Prevenció determinarà el tipus que es tracta i proposarà les mesures correctores que estimi pertinents o altres per millorar l'organització, encara que no tinguin relació amb la persecució avaluada. Aquestes mesures tindran caràcter de recomanació i, amb les conclusions, podran adoptar-se per part de la Direcció mesures disciplinàries contra ell o els demandats.
- Demanda infundada de persecució laboral. El Servei de Prevenció proposarà les mesures pertinents i si de les conclusions de l'informe es constata una actuació de mala fe (per exemple per tal d'obtenir avantatges laborals), podran adoptar-se mesures disciplinàries per part de la Direcció per denúncia falsa i atemptat contra la dignitat de la persona demandada.
- Conflicte de relació o d'un altre tipus. Es tracta de mala relació entre persones o grups per desacords en les seves competències laborals o en la manera de desenvolupar una activitat. En aquests casos, la Direcció té capacitat de resolució i arbitratge. Altres mesures, incloses les disciplinàries, tindran en consideració que no s'hagi constatat mala fe per cap de les parts.

La Direcció de Recursos Humans donarà les instruccions sobre les mesures que s'hagin de dur a terme.

Quan es presenti alguna de les circumstàncies següents, s'iniciarà la intervenció de l'Equip d'Investigació:

- Quan alguna de les parts hagi rebutjat el procés de mediació.
- Quan les parts rebutgin les actuacions proposades pel mediador.
- Quan les actuacions proposades en la fase de mediació no hagin solucionat el conflicte.
- Quan motius de salut física o psíquica del demandant desaconsellin el procés de mediació.
- Quan per la gravetat de la denúncia i les circumstàncies concurrents no és possible fer la mediació.

L'Equip d'Investigació estarà format pel mediador, el Responsable de Recursos Humans i el Director de la Divisió de Bany, el Cap d'Unitat Funcional /Departament i President Comitè d'Empresa. Cap membre de l'Equip d'Investigació no haurà d'estar involucrat en els fets ni tenir relacions de parentiu o amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts. L'equip es reunirà amb les parts, separatament o conjuntament, segons estimi convenient, i podrà citar qui consideri oportú per a la resolució del conflicte. El procediment acabarà amb un informe final dirigit a la Direcció que inclourà la denúncia, la informació recollida, la relació de les gestions efectuades i les conclusions. La resolució ha de contenir alguns dels pronunciaments següents:

- La no existència de situació de persecució laboral.
- La no acreditació suficient de la situació de persecució. Si s'estima convenient es podrà afegir algun tipus de recomanació.





- L'existència de persecució laboral, especificant-ne la modalitat i les mesures proposades per solucionar el conflicte. Es podran proposar, a més, mesures disciplinàries.

La Direcció donarà les instruccions oportunes per executar les mesures i les recomanacions que consideri adequades.

6. Registres

- Registre de Notificació Inicial de Conflicte o Persecució Laboral RE-01-16/GIC/TSS
- Registre de Consentiment d'Investigació de Persecució Laboral RE-02-16/GIC/TSS

NOTIFICACIÓ DE CONFLICTE O PERSECUCIÓ MORAL.: RE-01-16/GIC/TSS CONFLICTE PERSECUCIÓ LABORAL

DATA COMUNICACIÓ	DATA ORIGEN	COMUNICAT PER VIA DE COMANDAMENT TREBALLADOR RR.HH Sº PREVENCIÓ DELEGAT PREVENCIÓ ALTRES	
NOM DEMANDANT			
DIVISIÓ	SECCIÓ	LLOC DE TREBALL	
TEMPS EN L'EMPRESA	TEMPS AL LLOC DE TREBALL	EDAT	TELÈFON DE CONTACTE
DEMANDADAT PERSONA GRUP NOM / DENOMINACIÓ.....			
DESCRIPCIÓ DELS FETS O SITUACIONS DE LES QUALS ÉS OBJECTE			
DATA I SIGNATURA DE LA PERSONA O PERSONES DEMANDANTS			

CONSENTIMENT INFORMAT PER A INICI D'INVESTIGACIÓ DE PERSECUCIÓ LABORAL- RE-02-16/GIC/TSS

Ha informat que està sent objecte d'una situació de presumpta persecució laboral.

El vostre cas s'estudiarà segons el procediment PÀG-16/GIC del Pla de Prevenció de Riscos Laborals que coneix i accepta en tots els seus termes. Perquè s'iniciï el procés heu d'emplenar el document RE-01-16/GIC sobre notificació inicial de conflicte o persecució laboral a la feina i el document de consentiment informat.

El Servei de Prevenció iniciarà les investigacions i analitzarà el cas de forma confidencial. La investigació implica entrevistes amb la persona demandant i amb la persona o persones demandades, així com amb altres que poden ajudar a resoldre el procés. Les bases de la investigació són les següents:

- S'investigaran fets, no apreciacions i s'evitaran prejudicis en qualsevol sentit.
- El tracte a tots els implicats serà sempre respectuós.
- Tots els testimonis o responsables directes el testimoni dels quals pugui ser necessari seran informats sobre el motiu per al qual són cridats i la seva participació serà voluntària.
- La investigació es paralitzarà si s'acudeix a la via judicial o laboral.

El Servei de Prevenció emetrà un informe final per al Director de Recursos Humans amb alguna de les conclusions següents:

- Probable persecució laboral. Proposarà les mesures pertinents i la Direcció pot acordar mesures disciplinàries.
- Demanda infundada. Es poden derivar mesures disciplinàries per part de la Direcció si s'acredita mala fe en la demanda.
- Un altre tipus de conflicte. Es proposaran les mesures pertinents, en principi no disciplinàries, ja que no hi ha hagut mala fe en cap de les parts.



Si es presenta alguna de les circumstàncies descrites en el procediment, hi intervindria l'Equip d'Investigació amb la composició, funcions i objectius que es descriuen en el procediment, que emetrà, un informe final dirigit a la Direcció General, donant per conclosa la investigació.

DECLAR

Que he estat informat dels avantatges i inconvenients de començar la investigació dels fets denunciats, que he comprès la informació rebuda i he pogut plantejar i m'han estat respostes totes les qüestions que he cregut oportunes. En conseqüència, DON el MEU CONSENTIMENT PER INICIAR LA INVESTIGACIÓ

SIGNATURA I DATA

