



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

1724

Resolució del conseller Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Font Teix, SA (codi de conveni 07002452012004)

Antecedents

1. L'11 d'abril de 2017, la representació de l'empresa Font Teix, SA i la del seu personal acordaren i subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 19 d'abril, Maria Julia Ferrandis Vallterra, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

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

Palma, 21 de setembre de 2017

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

Conveni col·lectiu de l'empresa Font Teix, SA

ÍNDEX

Capítol I. Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional

Article 2. Àmbit personal



Article 3. Àmbit territorial

Article 4. Àmbit temporal

Article 5. Pròrroga i denúncia

Article 6. Compensació, absorció i garanties personals

Article 7. Vinculació a la totalitat

Article 8. Comissió Paritària

Article 9. Garantia de Conveni

Capítol II. Organització del treball

Article 10. Selecció i ingressos del personal

Article 11. Contractació

Article 12. Períodes de prova

Article 13. Classificació professional

Capítol III. Temps de treball

Article 14. Jornada laboral

Article 15. Vacances

Capítol IV. Règim retributiu

Article 16. Estructura salarial

Article 17. Salari conveni

Article 18. Variable

Article 19. Plus presència

Article 20. Pagues extraordinàries

Article 21. Complement d'antiguitat

Article 22. Hores extraordinàries, hores festives i hores nocturnes

Capítol V. Condicions de treball

Article 23. Mobilitat funcional

Capítol VI. Llicències i jubilació

Article 24. Llicències retribuïdes

Article 25. Jubilació parcial

Capítol VII. Prestacions i millores socials

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

Article 27. Assegurança mèdica i indemnització per defunció

Article 28. Roba de treball





Article 29. Norma no discriminatòria

Article 30. Mesures d'igualtat

Article 31. Conciliació de la vida laboral i familiar

Article 32. Protocol d'assetjament moral i sexual

Capítol VIII. Règim disciplinari

Article 33. Facultat disciplinària i graduació de les faltes

Article 34. Faltes lleus

Article 35. Faltes greus

Article 36. Faltes molt greus

Article 37. Règim de sancions i prescripció

Capítol IX. Drets sindicals

Article 38. Els comitès d'empresa o delegats de personal

Article 39. Garanties

Article 40. Pràctiques antisindicals

Capítol X. Prevenció de riscos laborals

Article 41. Salut i seguretat laboral

Capítol XI. Disposicions diverses

Article 42. Protecció a les treballadores víctimes de la violència de gènere

Article 43. Gestió mediambiental

Article 44. Immigració i minories ètniques

Article 45. Proximitat i integració

Conveni col·lectiu de l'empresa Font Teix, SA

Capítol I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional

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

2. S'ha concertat de conformitat amb el títol III de l'Estatut dels treballadors i com a resultat de la negociació desenvolupada entre el sindicat UGT, que representa la totalitat de la representació legal dels treballadors, i la Direcció de l'empresa.

Article 2

Àmbit personal

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



l'Estatut dels treballadors.

Article 3

Àmbit territorial

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

Article 4

Àmbit temporal

La durada d'aquest Conveni serà d'un any, és a dir, des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2017.

Article 5

Pròrroga i denúncia

1. El Conveni podrà ser denunciat per qualsevol de les parts, amb un termini de preavís d'un mes d'antelació i per escrit. Una vegada denunciat el Conveni, caldrà ajustar-se a la constitució de la comissió negociadora i als terminis de negociació previstos en l'article 89.2 de l'Estatut dels treballadors.

2. Si no hi intervé cap denúncia, s'entendrà tàcitament i automàticament prorrogat per períodes anuals.

Article 6

Compensació, absorció i garanties personals

En matèria de compensació i absorció, caldrà ajustar-se a allò que disposen les normes legals d'aplicació, sense perjudici del que amb caràcter específic determina concretament aquest Conveni.

Així, les retribucions que s'estableixen en aquest Conveni amb caràcter mínim compensen i absorbeixen totes les situacions que puguin existir en la data de la signatura que, computades en el seu conjunt i anualment, hi resultin superiors.

En qualsevol cas, s'han de respectar les situacions personals més favorables que, en còmput anual, puguin tenir els treballadors respecte de les fixades en aquest Conveni, fins que es presentin augments salarials per motiu de canvis en els grups o funcions professionals que en el futur puguin establir-se en virtut de preceptes legals, convenis col·lectius, contractes individuals de treball i per qualsevol altres causes, cas en què hi operará la compensació i absorció, encara que no siguin homogenis els complements salarials, amb l'única excepció dels que expressament fossin exclosos d'absorció en el text d'aquest Conveni o en un pacte individual.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Les condicions d'aquest Conveni formen part d'un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de l'aplicació pràctica, s'han de preveure globalment i les parts n'han d'assumir el compliment amb vinculació a la seva totalitat.

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

Article 8

Comissió Paritària

1. Es crea la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Estarà composta per un vocal per la representació dels treballadors i un vocal en representació de la Direcció.

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

2. Té com a funció específica pronunciar-se, en cas de desacord, en els supòsits sotmesos a la Comissió Paritària, així com en els supòsits d'inaplicació de les condicions del Conveni als quals es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i en els termes que s'hi preveuen. En cas de no assolir un acord en aquestes matèries, les parts podran recórrer de manera voluntària als procediments previstos en el Sistema de Resolució Extrajudicial de Conflictes laborals de les Illes Balears (TAMIB), de conformitat amb la Resolució de la Direcció General de Treball de data 24 de gener de 2005 per la qual es fa públic l'acord interprofessional sobre renovació i potenciació del TAMIB.

**Article 9****Garantia de Conveni**

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

Capítol II**Organització del treball****Article 10****Selecció i ingressos del personal**

L'empresa realitzarà les proves d'ingrés que consideri oportunes, i classificarà el personal d'acord amb les funcions per a les quals hagi estat contractat i no d'acord amb aquelles per a les quals pugui estar capacitat.

Durant el període de prova, l'empresa i el treballador podran resoldre lliurement el contracte sense termini de preavís i sense que hi hagi lloc per a cap reclamació derivada de l'acte de rescissió.

Si durant el període de prova el treballador deixa de prestar serveis a causa d'incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, el temps de permanència en situació de baixa no es computarà a l'efecte de prova.

Article 11**Contractació**

El personal, segons la seva permanència en l'empresa, s'enquadrarà en al modalitat contractual que li correspongui d'acord amb el que disposen sobre això l'Estatut dels treballadors i les altres disposicions vigents.

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

Article 12**Períodes de prova**

El període de prova per al personal de nou ingrés serà variable segons l'indole del lloc a cobrir. Tanmateix, en cap cas no podrà excedir del temps fixat en l'escala següent:

PERSONAL D'OPERACIONS	3 mesos
PERSONAL ADMINISTRATIU	3 mesos

Article 13**Classificació professional**

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

- Operacions
- Administració

Les diferents comeses i funcions de cada grup professional són merament enunciatives i tots els treballadors de la indústria estaran obligats a executar els treballs i les operacions que els ordenin els seus superiors, dins les comeses generals pròpies de la seva categoria.

Dins cada grup professional s'exerceixen diferents funcions que distingeixen al seu torn nivells retributius.

La nova estructura professional pretén obtenir una més raonable estructura productiva, tot això sense minva de la dignitat, l'oportunitat de promoció i la justa retribució que correspongui a cada treballador.

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



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

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

La classificació professional, el procediment de promoció interna i la taula d'adequació i equivalència entre les categories d'aquest Conveni i les proposades per l'empresa, requeriran un acord entre la Direcció i els delegats sindicals.

GRUP PROFESSIONAL OPERACIONS

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

Funcions:

- **Peó/Ajudant:** És qui, mitjançant l'oportú període d'aprenentatge i pràctica de 6 mesos, executa les seves funcions segons instruccions molt concretes, amb un alt grau de dependència, i que requereixen preferentment esforç físic o atenció.

Aquesta funció inclou els llocs de treball de:

- Ajudant en el procés de bufament, producció i embotellament.
- Ajudant de manteniment en pràctiques o formació.
- Ajudant operador logístic.
- Ajudant qualitat, laboratori i higiene.

- **Oficial de tercera:** És qui, havent realitzat el procés d'aprenentatge de 6 mesos, no ha assolit encara els coneixements pràctics o indispensables per efectuar els treballs amb la correcció exigida a un oficial 2a, ha d'auxiliar els oficials superiors en les seves tasques i dur a terme les de menor importància que li designin.

Aquesta funció inclou els llocs de treball de:

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

- **Oficial de segona:** És qui, sense arribar a la perfecció exigida per als oficials de primera, per a realitzar el seu treball, necessita algun tipus de formació específica o experiència, i té la responsabilitat limitada a una supervisió directa i sistemàtica.

Aquesta funció inclou els llocs de treball de:

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

- **Oficial de primera:** És qui, tenint un alt grau de coneixements i experiència professionals, desenvolupa les seves funcions amb certa autonomia i raonament per la seva part, que comporten sota supervisió un cert nivell de responsabilitat.

Aquesta funció inclou els llocs de treball de:

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





- **Encarregat:** És qui, tenint el més alt grau i experiència professionals, dirigeix els treballs d'una secció determinada dins de la planta, i li correspon la responsabilitat del treball que realitzin els grups de treballadors sota les seves ordres, així com la vigilància i disciplina del personal que competeix a la seva secció.

GRUP PROFESSIONAL ADMINISTRACIÓ

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

Funcions:

- **Auxiliar administratiu:** És qui, sense iniciativa ni responsabilitat, es dedica dins l'oficina a operacions elementals administratives i en general a les purament mecàniques inherents al treball a l'oficina.

- **Oficial segona:** És qui, amb una formació suficient, té encomanades funcions comptables, administratives o comercials, on pot exercir iniciativa i responsabilitat restringides.

- **Oficial primera:** És qui, amb o sense treballadors a les seves ordres, amb un nivell de coneixements i experiència adequats, realitza les seves tasques específiques de comptabilitat, oficina, comercial i altres de semblants amb una funció determinada a càrrec seu, en la qual exerceix iniciativa i té responsabilitat.

Capítol III Temps de treball

Article 14

Jornada laboral

La jornada laboral anual màxima serà de 1790 hores, equivalents a una jornada mitjana de 40 de setmanals de treball efectiu distribuïdes de dilluns a diumenge.

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

Jornada i horaris de treball

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

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

De novembre a febrer, ambdós inclusivament:

Tres torns rotatius de treball consistents en 5 +2, distribuïts en tres equips de treball, d'acord als horaris següents, a saber:

- Torn de nit: de 22.00 a 06.00 hores.
- Torn d'horabaixa: de 14.00 a 22.00 hores.
- Torn de dematí: de 06.00 a 14.00 hores.

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

De març a octubre, ambdós inclusivament, s'estipula un 4t torn, consistent en:

Tres torns rotatius de treball consistents en 6 +2, distribuïts en 4 equips de treball, d'acord amb els horaris següents:

- Torn de nit: de 22.00 a 06.00 hores.
- Torn d'horabaixa: de 14.00 a 22.00 hores.
- Torn de dematí: de 06.00 a 14.00 hores.

A l'inici i acabament de cada jornada de treball el treballador haurà d'estar físicament en el seu lloc de treball.

La distribució de la jornada respectarà en tot cas els períodes mínims de descans diari entre jornades.

Els treballadors que efectivament realitzin el quart torn rebran mensualment la quantitat de 75 euros bruts en concepte de *plus jornada*.



L'excés de jornada que pugui derivar durant el temps d'aplicació serà compensada per l'empresa.

La Direcció de l'empresa presentarà la planificació dels torns de treball a l'inici de cada any natural, tenint en compte les necessitats productives i organitzatives de la fàbrica.

Article 15

Vacances

Els treballadors i treballadores de l'empresa gaudiran d'un total de 23 dies feiners de vacances retribuïdes a l'any. Les vacances seran equivalents a 23 dies feiners o a la part proporcional corresponent al temps de permanència en l'empresa.

Així mateix, els treballadors afectes a aquest Conveni gaudiran d'un dia festiu a l'any com a *dia festiu movable*, de manera que en podran gaudir en qualsevol moment de l'any a elecció del treballador, amb prèvia autorització de la Direcció de l'empresa, amb l'objectiu d'atendre i garantir les necessitats organitzatives i productives de la planta.

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

Es presentarà una proposta sobre calendari de vacances que es negociarà entre l'empresa i els treballadors del centre de treball a l'inici de cada any natural, tenint en compte les necessitats productives i organitzatives de la fàbrica.

Capítol IV

Règim retributiu

Article 16

Estructura salarial

1. Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estaran distribuïdes entre el salari de conveni i altres complements.
2. Tots els efectes econòmics pactats en aquest Conveni tindran una vigència fixada en el seu inici l'1 de gener de 2017 i que finalitzarà el 31 de desembre del mateix any.

Article 17

Salari de conveni

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

Article 18

Variable

Les parts signants d'aquest Conveni acorden establir una variable anual vinculada tant als beneficis de la mateixa empresa com als del conjunt d'empreses del negoci.

El treballador que tenguí sis mesos d'antiguitat té dret a percebre anualment una quantia bruta salarial, d'acord amb el percentatge de consecució dels objectius estipulats per a cadascun dels anys del benefici. Cada treballador rebrà anualment un document individual amb les característiques, el detall de la variable, la referència i la taula de consecució dels objectius a assolir.

En qualsevol cas, l'extinció de la relació laboral entre empresa i treballador suposarà la pèrdua de la retribució variable en curs.

Variable per a l'any 2017. S'estableixen els imports següents:

GRUP PROFESSIONAL ADMINISTRACIÓ	Import variable brut anual
Funcions:	
Oficial 1a Administració	407,50



Oficial 2a Administració	363,33
Auxiliar administratiu	324,61
GRUP PROFESSIONAL OPERACIONS	Import variable brut anual
Funcions:	
Encarregat	412,19
Oficial 1a	387,74
Oficial 2a	363,33
Oficial 3a	343,58
Peó	324,61

Article 19**Plus presència**

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

La liquidació del plus presència serà quadrimestral i s'abonarà en les nòmines dels mesos d'abril, agost i desembre. Els períodes d'aplicació s'establiran de manera que el primer quadrimestre es calculi entre el 16 de desembre i el 15 d'abril; el segon, des del 16 d'abril fins al 15 d'agost, i el tercer, des del 16 d'agost fins al 15 de desembre.

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

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

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

El valor fixat per al complement es fixa per a l'any 2017 en els imports següents, expressat en euros:

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

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

Article 20**Pagues extraordinàries**

Es pacta l'abonament de tres pagues extraordinàries, d'una mensualitat cadascuna, calculada sobre la base del Conveni i complement

d'antiguitat, que s'abonaran amb l'entrada en vigor d'aquest Conveni de forma prorratejada en dotze mensualitats.

Article 21

Complement d'antiguitat

Acordada la supressió del concepte d'antiguitat en anteriors convenis, els treballadors que estiguin percebent un complement d'antiguitat mantindran congelada la seva quantia en l'import que tinguin reconegut en la data de la supressió del dit concepte, i tindrà el caràcter de complement personal consolidat (antiguitat consolidada, no compensable ni absorbible). Aquesta quantia s'incrementarà en el mateix percentatge en què s'incrementin els conceptes salarials de caràcter fix.

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

Article 22

Hores extraordinàries, hores festives i nocturnitat

Són hores extraordinàries les hores que excedeixin de la jornada normal fixada per aquest Conveni.

El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a 80 hores anuals.

La realització de les hores extraordinàries serà voluntària, no podrà el treballador exigir-les ni l'empresa imposar-les, tret dels casos establerts en aquest article.

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

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

- reparacions extraordinàries i urgents.

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

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

Si es treballa en torns de nit, de 22 a 6 hores, el treballador tindrà dret a percebre un plus per nit efectivament treballada. En el supòsit de no realitzar la jornada nocturna completa, s'abonarà la part proporcional.

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

GRUPS PROFESSIONALS ADMINISTRACIÓ	Hora extra	Hora festiva	Nocturnitat
Oficial de 1a	13,75	20,63	12,22
Oficial de 2a	13,40	20,10	12,22
Oficial de 3a	10,39	15,59	12,22

GRUPS PROFESSIONALS OPERACIONS	Hora extra	Hora festiva	Nocturnitat
Encarregat	16,53	24,80	12,22
Oficial de 1a	13,75	20,63	12,22
Oficial de 2a	13,40	20,10	12,22
Oficial de 3a	11,88	17,80	12,22
Peó /Ajudant	10,39	15,59	12,22

Capítol V

Condicions de treball

Article 23

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional al si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les legalment exigides, per la qual cosa el treballador o treballadora



podrà ser polivalent en les seves funcions, se li podrà encomanar la realització de tasques diferents d'aquelles per a les quals va ser contractat, ja siguin de superior o inferior grup professional/nivell funcional, sense perjudici de la seva retribució econòmica ni de la seva promoció professional.

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

Capítol VI

Llicències i jubilació

Article 24

Llicències retribuïdes

Les treballadores i treballadors, amb previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, pels motius i pel temps següent:

1. Quinze dies naturals consecutius en cas de matrimoni, comptats des del mateix dia de la celebració. Serà d'aplicació aquest mateix permís als casos d'unions de fet, sempre que s'acrediti el compliment dels requisits establerts en les respectives legislacions autonòmiques reguladores d'aquest tipus d'unions que resultin d'aplicació al personal afectat.
2. Per mort, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies feiners; si el desplaçament necessita pernocta, el permís serà de 4 dies feiners. Es considerarà malaltia greu, a l'efecte de la concessió de permís, quan hi hagi hospitalització amb pernocta.
3. En el cas de malaltia greu o mort de familiars de primer grau, el permís serà de 3 dies feiners i de 5 dies feiners si per al desplaçament cal pernocta.
4. Per naixement d'un fill, el permís serà de 3 dies naturals que, en tot cas, es convertiran en un mínim de 2 dies feiners.
5. Per trasllat de domicili, 1 dia.
6. Per assistir a consulta mèdica de la seguretat social, bé el mateix treballador o treballadora, bé per acompanyar els seus fills menors de 18 anys, com també els seus pares o cònjuges, sempre que tinguin una minusvalidesa acreditada superior al 33 %.

Els permisos continguts en aquest número tindran una limitació de 10 dies anuals i un màxim de fins a 2 hores cada dia, i s'ha d'acreditar documentalment l'assistència als serveis mèdics. Quan la consulta mèdica es refereixi a un metge especialista, el permís serà de fins a 4 hores màxim; en el cas de consulta mèdica d'urgències, el permís serà pel temps realment necessari, i en ambdós casos ha d'acreditar-se documentalment l'assistència als serveis mèdics. En tot cas, s'han de respectar els drets preexistents.

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

Aquest permís podrà ser substituït per la reducció de la seva jornada en mitja hora diària, amb la mateixa finalitat. Igualment podrà substituir-se aquest permís per una acumulació total dels 9 mesos de lactància per 16 dies feiners de descans. Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.

8. Per naixement d'un nét, 1 dia feiner.
9. El temps necessari per assistir a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

Article 25

Jubilació parcial

Caldrà ajustar-se als termes exposats en l'Estatut dels treballadors, en relació amb la Llei general de la Seguretat Social.

Capítol VII

Prestacions i millores socials

Article 26

Complement per incapacitat temporal a causa d'accident de treball

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

Article 27

Assegurança mèdica i indemnització per defunció

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

El règim jurídic de la indemnització per mort dependrà de les circumstàncies jurídiques i mercantils que més beneficioses resultin per a l'empresa i els treballadors i treballadores (cotització, retenció a la Seguretat Social, externalització, etc.). Si s'entengués costós o complex instaurar un sistema com el descrit, les empreses proposaran mesures alternatives de millora social que, pactades amb la representació legal dels treballadors, suposin un compromís econòmic semblant a l'esmentat.

2. L'empresa subscriurà com a acceptant una pòlissa d'assegurança mèdica, amb la mercantil ADESLAS en el cas de l'any 2017, que permeti als treballadors de l'empresa assegurar-s'hi amb un estalvi de costos al voltant del 30 % per a la plantilla.

L'empresa informará la representació legal dels treballadors sobre el procediment de gestió de les pòlisses, les altes, el preu, les especialitats, etc., de manera que els treballadors tinguin completa informació sobre el particular.

Article 28

Roba de treball

1. L'empresa proveirà el treballador d'uniforme de treball i sabates de seguretat per a la prestació del servei, i el treballador serà responsable de mantenir-los en bon estat.

2. El treballador no podrà utilitzar la roba laboral lliurada per l'empresa per a cap activitat aliena a les de la mateixa empresa.

Article 29

Norma no discriminatòria

1. L'empresa vetlarà activament perquè es respecti el principi d'igualtat en el treball amb caràcter general (accés a l'ocupació, selecció, retribució, formació, etc.) i nivells d'aplicació, i no s'admeten discriminacions per raons d'edat, gènere, discapacitat, orientació sexual, ideologia, religió, raça o nacionalitat en cap aspecte de la relació laboral, lloc de treball o qualsevol concepte que es prevegi en aquest Conveni o en la normativa general dins els límits emmarcats per l'ordenament jurídic.

2. Totes les referències a treballadors, fills, interessats, i qualsevol altra d'aparent gènere masculí, es redacten així per cercar la simplificació més gran en la redacció del text, i s'entenen efectuades en gènere neutre; és a dir, també referides al gènere femení, tret dels casos en què, per imperatiu legal, corresponguin a la dona.

Article 30

Mesures d'igualtat

Els signants d'aquest Conveni col·lectiu declaren la seva voluntat de respectar el principi d'igualtat de tracte en el treball amb caràcter general, i no s'admet la discriminació per les raons estipulades en les lleis ni, en particular, per raó de sexe.

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

Article 31

Conciliació de la vida laboral i familiar

1. Risc durant l'embaràs. Supòsit previst en l'article 26 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i modificat per la Llei /1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i, a l'efecte de protecció de la maternitat,





estableix el següent:

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

El que disposen els números 1 i 2 també serà d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifica el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament la treballadora.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Adaptació horària als treballadors del torn central. Es preveu la possibilitat que els treballadors i treballadores d'aquest torn puguin, sempre de mutu acord amb l'empresa, adaptar-se l'horari, i puguin triar les hores d'entrada i sortida, a fi de poder adaptar-lo a la seva situació familiar. Sempre tenint en compte les necessitats organitzatives i de producció de les empreses i quan no coincideixi amb períodes de campanya o punta de producció.

8. Conciliació dels estudis amb el treball. Els treballadors i treballadores tindran dret:

- a) Al gaudi dels permisos retribuïts necessaris i indispensables per presentar-se a exàmens d'estudis oficials.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.
- c) Se sol·licitarà a la Direcció de l'empresa el permís per presentar-se a exàmens amb una antelació mínima de deu dies.

d) El personal que hagi de cursar estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional i pretengui canviar el seu torn de treball o l'adaptació de la seva jornada per a l'assistència a cursos de formació professional, n'assabentarà la Direcció de l'empresa amb una antelació mínima d'un mes.

Aquest punt 8 es desenvoluparà sempre que existeixi mutu acord entre els treballadors i les empreses i que no coincideixi amb períodes de campanya o punta de producció.

Article 32

Protocol d'assetjament moral i sexual

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

Describeix una situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència o fustigació psicològica extrema, de forma sistemàtica, generalment durant un temps prolongat, sobre una altra persona en el lloc de treball.

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

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

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

S'entén per assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

S'entén per assetjament ambiental (indirecte) quan els subjectes actius mantenen una conducta de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que té com a conseqüència, cercada o no, produir un context intimidador, hostil, ofensiu o humiliant. Aquesta conducta repercuteix en l'ambient de treball. Com a exemple, es poden citar els comentaris, les insinuacions i els acudits de naturalesa i contingut sexual, la decoració de l'entorn amb motius sexuals, l'exhibició de revistes de contingut sexual, etc. Sol donar-se entre companys sense pressió ni relació de poder jeràrquic entre assetjador o assetjadora i assetjat o assetjada.

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

Algunes de les situacions habituals de xantatge sexual són:

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

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

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

Quant al subjecte passiu, sempre quedarà referit a qualsevol treballador o treballadora, independentment del seu nivell i de la naturalesa de la relació laboral.

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

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



Faltes lleus:

- Acudits de contingut sexual sobre la dona o l'home.
- Floretes o comentaris sexuals cap als treballadors.
- Demanar reiteradament cites.
- Acostament excessiu.
- Fer gestos i mirades insinuants.

Faltes greus:

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

Faltes molt greus:

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

2. L'empresa vetlarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual o de qualsevol altre tipus, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte quan en prengui o en pugui prendre coneixement, incloent-hi les de caràcter sancionador. És voluntat de l'empresa establir les normes següents de comportament per prevenir situacions que afavoreixin l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

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

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

3. Amb independència de les accions que puguin interposar-se sobre això davant qualsevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part de qui s'entengui afectat per una situació de persecució, davant un representant de la Direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i impedir, si aquests es confirmen, la continuïtat de la persecució denunciada, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a l'efecte. Qualsevol denúncia d'aquest caire s'haurà de posar en coneixement immediat del comitè de seguretat i salut, sempre que així ho sol·liciti la persona afectada.

PROCEDIMENT:

Una vegada rebuda la denúncia, s'iniciarà un expedient informatiu, per a la qual cosa es formarà una comissió de la qual formaran part un component del Servei de Prevenció, un altre del Comitè d'Empresa i un altre de la Direcció, i es convocarà una reunió del Comitè per al començament del procés, en el qual s'instruirà un procediment investigador previst per a tals casos i això amb la finalitat d'esbrinar i aclarir els fets denunciats. El denunciant indicarà quin component del Comitè d'Empresa / delegats de personal desitja que sigui en la Comissió d'Investigació.

En rebre la denúncia i fins al tancament del procediment, i sempre que hi hagi indicis suficients de l'existència d'assetjament, es podrà sol·licitar cautelament la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars que s'estimin

oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

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

Amb vista de les manifestacions abocades en la denúncia o en les declaracions posteriors, la Comissió Investigadora acordarà la citació de les persones que estimi convenient i donarà tràmit d'audiència a tots els afectats, implicats o possibles coneixedors dels fets, i es practicaran les diligències que puguin considerar-se pertinents a l'efecte d'aclarir-los.

En qualsevol cas, i una vegada finalitzat l'expedient, es redactarà un informe de conclusions, ratificat per la Comissió Investigadora, en el qual se'n donarà informació completa, tant al denunciat com al denunciador.

Durant aquest procés, que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de 15 dies, guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva perquè afecta directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

L'informe podrà finalitzar amb:

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

*Desistiment del denunciador (tret que d'ofici fos procedent continuar la investigació).

*Falta d'objecte o insuficiència d'indícis.

*Que per actuacions prèvies es pugui donar per resolt el contingut de la denúncia.

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

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

d) Indícis clars d'assetjament laboral:

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

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

Capítol VIII

Règim disciplinari

Article 33

Facultat disciplinària i graduació de les faltes

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

Article 34

Faltes lleus

1. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en un mes que no superin els 30 minuts. S'entén per impuntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball de 5 a 30 minuts.

En tot cas serà falta lleu l'excés de 10 minuts en la suma de temps de retards en el període de 30 dies.

2. La distracció, l'error o la demora inexplicable en l'execució de qualsevol treball així com les petites distraccions en la conservació del material i de la uniformitat.

3. La falta de polidesa i higiene personal que afecti negativament la imatge de l'empresa, la convivència entre companys de feina o la qualitat del procés productiu.

4. No atendre qualsevol persona aliena a l'empresa i que hi tingui alguna relació productiva (comercials, proveïdors, compradors, etc.) i el públic en general, amb la diligència deguda.

5. L'incompliment dels procediments i les normes de les quals està informat el treballador, sempre que per la seva transcendència no pugui considerar-se greu o molt greu.



6. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada encara que sigui per breu temps.
7. L'ús dels telèfons mòbils particulars en el lloc de treball.
8. No cursar, en el termini màxim de tres dies, la justificació exigible quan es falti al treball per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
9. Els comentaris despectius, els insults, les discussions o aldarulls verbals, produïts durant el temps de treball o a les instal·lacions de l'empresa, que en puguin perjudicar lleument la imatge.
10. No fitxar o marcar en apartats de control a l'entrada o sortida de treball.
11. No comunicar els canvis experimentats en la família que puguin afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social en el termini de 7 dies naturals des que es produeixin els fets. No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en el mateix termini. Serà falta greu l'ocultació maliciosa d'aquest tipus de dades.

Article 35

Faltes greus

1. De quatre a deu faltes de puntualitat injustificades en un mes que no superin els 60 minuts. S'entén per impuntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball de 5 a 30 minuts.

En tot cas serà falta greu l'excés de 30 minuts en la suma de temps de retards en el període de 30 dies.

2. Distracció o negligència en la conservació dels gèneres, els materials, les mercaderies en instal·lacions de l'empresa, així com el desordre en la seva utilització que provoqui retard o disminueixi l'eficàcia en el treball, o bé la imprudència en actes de treball que impliqui perill d'ocasionar accidents.
3. Faltar al treball 1 dia en el període de 6 mesos, sense haver-hi causa justificada o la deguda autorització.
4. No lliurar el corresponent informe de baixa per IT de qualsevol tipus, o per maternitat, als 3 dies hàbils d'haver-se produït el fet causant, així com no lliurar els informes de confirmació en el termini de 7 dies naturals des de la data de la seva expedició.
5. L'incompliment greu dels procediments i les normes dels quals ha estat informat el treballador, sempre que per la seva transcendència es pugui considerar greu.
6. Les discussions escandaloses o aldarulls verbals, produïts durant el temps de treball o a les instal·lacions de l'empresa, que en puguin perjudicar greument la imatge, així com la falta notòria del respecte i la consideració deguda al públic o companys de feina.
7. La desobediència a les ordres dels superiors jeràrquics en qualsevol matèria de treball. Si implica trencament manifest de la disciplina o se'n derivàs perjudici greu per a l'empresa, es considerarà falta molt greu.
8. Ocultació de fets o faltes que el treballador hagués realitzat o presenciats, així com l'ocultació maliciosa d'errors o equivocacions, pròpies o alienes, que originin perjudici per a l'empresa.
9. Simular la presència d'un altre treballador, fixant, firmant, parlant en el seu nom o per qualsevol altre mitjà.
10. Entregar-se a jocs o distraccions, qualssevol que siguin, durant el temps de treball. Així com la realització, sense l'oportú permís, de treballs personals o particulars, durant la jornada de treball o utilitzant mitjans materials de l'empresa.
11. La reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins un trimestre i havent existit comunicació escrita.
12. L'incompliment dels procediments i les normes dels quals ha estat informat el treballador, sempre que per la seva transcendència no pugui considerar-se molt greu.

Article 36

Faltes molt greus

1. Més de deu faltes de puntualitat injustificades en un mes que superin els 60 minuts. S'entén per impuntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball de 5 a 30 minuts.

En tot cas, serà falta molt greu l'excés de 60 minuts en la suma de temps de retards en el període de 30 dies.



2. Faltar al treball més d'1 dia en el període de 6 mesos, sense haver-hi causa justificada o la deguda autorització.
3. La realització del treball sota els efectes de substàncies psicotròpiques, estupefaents o alcohol, quan es manifesten externament els efectes de tals substàncies, així com el consum, encara que sigui ocasional durant la jornada laboral o a les dependències de l'empresa, d'alcohol, substàncies psicotròpiques, estupefaents o, en general, de productes el comerç dels quals sigui il·legal.
4. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i l'acceptació de favors o recompenses de qualsevol tipus en perjudici dels interessos de l'empresa. Així com realitzar negociacions de comerç o indústria per compte propi o per compte d'una altra persona, sense expressa autorització per escrit de l'empresa.
5. L'incompliment molt greu dels procediments i les normes dels quals ha estat informat el treballador i, que per la seva transcendència, es consideri molt greu.
6. La simulació de malaltia o accident.
7. El robatori o furt o la malversació de béns o interessos de l'empresa, companys de feina, també a tercers quan aquests es duguin a terme a les instal·lacions de l'empresa o en ocasió de la realització del treball.
8. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes de forma conscient en productes maquinària, eines, instal·lacions, edificis, estris o documents de l'empresa.
9. Agredir físicament o verbalment els seus superiors o companys o familiars d'aquests. L'abús d'autoritat dels caps i la seva ocultació no assabentant-ne els responsables de l'empresa.
10. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal o pactat en el treball.
11. L'assetjament sexual, entenent com a tal conducta verbal, no verbal o física, de naturalesa sexual, indesitjada per la persona a qui s'adreça i l'acceptació de la qual o el rebuig són utilitzats com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés a l'ocupació o les condicions de treball de la persona assetjada, o per crear un ambient intimidador o humiliant per a aquesta.
12. La reiteració en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins un trimestre i havent existit comunicació escrita.
13. La desobediència als superiors en matèria de treball que impliqui un trencament greu a la disciplina o un perjudici igualment greu per a l'empresa.
14. L'obstrucció total o parcial de qualsevol sistema de protecció o seguretat de l'empresa. Així com la inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresa.
15. No respectar, coneixent les mesures o normes de seguretat i higiene, per negligència, distracció o voluntat pròpia, les mesures de protecció i de prevenció derivades de l'activitat preventiva i molt especialment la negativa a l'ús correcte dels equips de protecció individual (EPI).
16. L'acceptació de favors o recompenses de qualsevol índole en perjudici dels interessos de l'empresa.
17. El consum de productes propietat de l'empresa que no hagin estat prèviament abonats així com vendre's o cobrar-se a si mateix.
18. Realitzar negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa.
19. La utilització per a ús propi i particular dels mitjans materials i elements de comunicació (en especial el telèfon, Internet i el correu electrònic). L'empresa queda facultada per accedir a les comunicacions per tal de verificar el frau quan hi hagi indicis raonables d'ús indegut.

Article 37

Règim de sancions i prescripció

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas atenent la gravetat de les faltes comeses seran les següents:

1. Per faltes lleus:
 - a) Amonestació verbal.
 - b) Amonestació per escrit.
 - c) Suspensió des sou i feina fins a tres dies.



2. Per faltes greus:

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

3. Per faltes molt greus:

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

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

4. Les faltes enumerades en el Conveni prescriuran:

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

Els terminis ressenyats començaran a comptar a partir de la data en què l'empresa es va assabentar de la comissió dels fets.

Capítol IX Drets sindicals

Article 38

Els comitès d'empresa o delegats de personal

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

1. Ser informat per la Direcció de l'empresa.

- Trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa sobre l'evolució dels negocis i la situació de la producció i vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació en l'empresa.
- Anualment, conèixer i tenir a la seva disposició el balanç, el compte de resultats, la memòria, i, en el cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, dels documents que es donin a conèixer als socis.
- Amb caràcter previ a la seva execució per l'empresa, sobre les reestructuracions de plantilla, els tancaments totals o parcials, definitius o temporals, i les reduccions de jornada, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i sobre els plans de formació professional de l'empresa.
- Sobre la implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències: estudis de temps, establiments de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.
- Sobre la fusió, l'absorció o la modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum de l'ocupació.
- L'empresari facilitarà al Comitè d'Empresa o delegats de personal el model o models de contracte de treball que habitualment utilitzi, i el Comitè està legitimat per efectuar les reclamacions oportunes davant l'empresa i, si s'escau, l'autoritat laboral competent.
- Sobre sancions imposades per faltes greus o molt greus i, en especial, en supòsits d'acomiadament. Les faltes lleus seran comunicades a l'RLT de cadascun dels centres de treball, amb periodicitat quinzenal.
- Referent a les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos i cessaments, i els ascensos.

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

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

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

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

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

6. Els membres del Comitè d'Empresa o delegats de personal, i aquest en el seu conjunt, guardaran sigil professional en tot allò referent a les seves funcions, responsabilitats i informació que coneguin en ocasió del seu càrrec, encara després de deixar de pertànyer al Comitè d'Empresa o als delegats de personal, i en especial en totes les matèries sobre les quals la Direcció assenyali expressament el caràcter reservat.

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

Article 39

Garanties

1. Cap membre del Comitè d'Empresa, delegat o delegada de personal no podrà ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins l'any següent al seu cessament, tret que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació del treballador o treballadora en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per presumptes faltes greus o molt greus obeís a altres causes, s'haurà de tramitar un expedient contradictori, en el qual seran oïts, a part de l'interessat o interessada, el Comitè d'Empresa o restants delegats i delegades de personal i el delegat o delegada del sindicat al qual pertanyi, en el supòsit que es trobàs reconegut com a tal en l'empresa.

2. Tindran prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, respecte dels altres treballadors o treballadores, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

3. No podran ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per causa de l'exercici de la seva representació.

4. Podran exercir la llibertat d'expressió en l'interior de l'empresa en les matèries pròpies de la seva representació, i podran publicar o distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu, les publicacions d'interès laboral o social, després de comunicar-ho prèviament a l'empresa i si exerceixen aquestes tasques d'acord amb la norma legal vigent a l'efecte.

5. Disposaran del crèdit d'hores retribuïdes que la Llei determina. Sense depassar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres de comitès o delegats i delegades de personal, a fi de preveure la seva assistència a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

Article 40

Pràctiques antisindicals

Quant als supòsits de pràctiques que, segons el parer d'alguna de les parts, es puguin qualificar d'antisindicals, caldrà ajustar-se al que diposen les lleis.

Capítol X

Prevenió de riscos laborals

Article 41

Salut i seguretat laboral

1. El delegat de Prevenció constitueix la representació autònoma de les treballadores i els treballadors en matèria de salut i seguretat laboral. Atesa la importància que l'LPRL atribueix als delegats de Prevenció i, per tal que puguin complir les funcions que la Llei els encomana, disposaran d'un crèdit horari de 15 hores mensuals.

2. L'empresa realitzarà la vigilància de la salut dels treballadors de conformitat amb les exigències i la periodicitat que s'estableixi en el pla corresponent, una vegada avaluats els riscos de cada lloc de treball.

3. Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu assumeixen exclusivament, referent a mediació, el contingut íntegre de l'Acord interprofessional de creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Capítol XI

Disposicions diverses

Article 42

Protecció a les treballadores víctimes de la violència de gènere

1. S'entén per *violència de gènere*, a l'efecte previst en aquest Conveni, l'expressament declarada com a tal per l'aplicació de la Llei orgànica 1/2004, segons definició del seu article primer, i s'entén per tal cosa la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de



desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, exerceixen sobre aquestes els qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o els qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència.

2. Als treballadors pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment víctimes de l'anomenada violència de gènere, els seran d'aplicació tots els beneficis a l'efecte previst en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, entre les quals es poden destacar les següents:

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

3. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons escaigui, sense perjudici que les dites absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa com més aviat millor. Les situacions de violència que donen lloc al reconeixement dels drets regulats en aquest Conveni s'acreditaran amb l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'aquesta situació, l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indícis que la demandant és víctima de violència de gènere mentrestant no es dicti l'ordre de protecció.

Article 43

Gestió mediambiental

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

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

Article 44

Immigració i minories ètniques

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

Article 45

Proximitat i integració

1. L'empresa treballa per la seva integració en les localitats on és present, i n'intenta interioritzar la cultura i els costums, per la qual cosa ha d'adquirir un caràcter multicultural que integra les diferències de les comunitats que envolten tots els centres de treball. El suport a la

promoció i integració cultural es concreta, entre d'altres mesures, en l'ús de les diferents llengües regionals cooficials en tots els suports informatius en els punts de venda, Internet, publicacions impreses, etiquetatge de productes de marca pròpia i fullets publipromocionals.

2. L'empresa està oberta a l'entorn en el qual opera i, en conseqüència, en el cas específic de la llengua, la tendència natural és que els seus membres reproduïxin dins l'empresa el mateix mapa sociolingüístic que hi ha en la societat. L'actuació de l'empresa hi ha de comptar. És per això que s'adquireix el compromís de manifestar-se en els idiomes oficials de cada territori on s'ubica, i d'adoptar una política de defensa i promoció d'aquests idiomes.

3. Per aconseguir un èxit més gran en la implantació d'aquesta política de cooficialitat lingüística, s'abordarà com un objectiu empresarial més; això és, es fixaran objectius concrets en l'actuació empresarial interna i externa, accions per aconseguir-ho i indicadors de mesura. El desenvolupament i la implantació progressiva d'aquesta política en les empreses s'efectuarà atenent les línies d'actuació que s'identifiquen a continuació, definint-se en cadascuna els objectius, els plans d'acció i els recursos necessaris.

- Configuració de mapes sociolingüístics i definició de graus d'intervenció.
- Pla de comunicació interna.
- Pla d'ús de l'idioma als llocs de treball de cara al client.
- Aprenentatge dels qui no en saben i foment de l'ús entre els qui en saben.
- Pla de Comunicació Comercial.
- Pla d'Actuació Àrea Institucional.

Disposició adicional primera

L'empresa té instal·lades cambres de videovigilància a les plataformes de mercaderies i punts de venda per a la protecció del patrimoni de l'empresa i la seguretat de les persones. A més del coneixement públic derivat de la cartelleria instal·lada i la informació global, se n'informarà específicament i personalment els treballadors i el Comitè per la possibilitat que els enregistraments puguin utilitzar-se en cas de comissió d'il·lícits laborals o penals, en el benentès del necessari respecte i salvaguarda del dret a la intimitat del treballador i de la protecció de les seves dades personals.

ANNEX I

Taules salarials 2017

GRUP PROFESSIONAL ADMINISTRACIÓ	SALARI BASE ANUAL	SALARI BASE MENSUAL	PRORRATA PAGUES EXTRES MENSUAL
Funcions:			
Oficial 1a administració	16.300,11	1.086,67	271,67
Oficial 2a administració	14.533,07	968,87	242,22
Auxiliar administratiu	12.984,23	865,62	216,40
GRUP PROFESSIONAL OPERACIONS	SALARI BASE ANUAL	SALARI BASE MENSUAL	PRORRATA PAGUES EXTRES
Funcions:			
Encarregat	16.487,48	1.099,17	274,79
Oficial 1a	15.509,59	1.033,97	258,49
Oficial 2a	14.533,07	968,87	242,22
Oficial 3a	13.743,00	916,20	229,05
Peó	12.984,23	865,62	216,40

