

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

- 33** *Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Calvià 2000 SA i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001432011991)*

Antecedents

1. El 8 de juny de 2018, la comissió negociadora de l'empresa Calvià 2000 SA, acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 2 de juliol de 2018, el senyor Domingo Merino Juncadella, en representació de la comissió negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

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

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Calvià 2000 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, 28 de novembre de 2018

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 CALVIÀ 2000, S.A. 2017 a 2020

CAPÍTOL I.- DISPOSICIONS NORMATIVES GENERALS

Article 1.- COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL CONVENI

Les parts que formen la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu tenen la representació que determina l'article 87.1 en relació amb l'article 88.1 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i que són els Representants Legals de la Societat i el Comitè d'empresa.

Article 2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ FUNCIONAL

Les disposicions del present conveni tindran imperativitat i eficàcia general per a l'empresa i per les persones treballadores vinculades a l'empresa les quals presten els seus serveis en les activitats que han estat objecte de negociació col·lectiva.

En el cas que l'empresa prestés una nova activitat no assimilable a les negociades en el present conveni, es pactaran amb antelació amb el Comitè d'empresa les condicions laborals dels treballadors i les treballadores adscrites a ella.

En el cas que no s'arribi a cap acord, s'aplicarà transitòriament la jornada i la taula salarial prèvia assimilació de categories.

Article 3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ TERRITORIAL

L'àmbit territorial serà el de tots els centres de treball de l'empresa (oficines, depuradores i centre ses Barraques), independent de la seva ubicació geogràfica, les activitats dels quals hagin estat negociades en el present Conveni.

Article 4.- ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL

Les disposicions d'aquest Conveni Col·lectiu afecten a tots els treballadors i treballadores que, a partir de l'entrada vigor, prestin els seus serveis per compte de l'empresa, sense més excepcions que les derivades de l'article primer i segon de l'Estatut dels Treballadors i altres normes d'aplicació, i sense perjudici d'aquells articles del Conveni en els quals s'exclouï la seva aplicació als treballadors i treballadores que ostentin una determinada categoria.

Les activitats negociades són les que a continuació es relacionen:

- Àrea de Manteniment Mediambiental.
- Àrea del Cicle Integral de l'Aigua.
- Administració.

Article 5.- ÀMBIT D'APLICACIÓ TEMPORAL

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2017, independentment de la seva signatura per les parts i de la data de la seva publicació en el BOIB. El Conveni finalitzarà la seva vigència el dia 31 de desembre de 2020.

Article 6.- DENÚNCIA I REVISIÓ

Finalitzat el període de vigència general, el Conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, d'acord a allò establert en la legislació, tret que es produeixi denúncia formal per qualsevol de les parts afectades. La denúncia, si escau, haurà de produir-se dins del tercer mes anterior a la data de finalització del conveni.

A l'efecte de allò establert en l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors, s'acorda ampliar la vigència del Conveni fins la data en què es negociï un nou Conveni, de manera que no sigui aplicable l'efecte de pèrdua de vigència del Conveni Col·lectiu denunciat.

Article 7.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT I INDIVISIBILITAT DEL CONVENI

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible. A l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades global i conjuntament referides a un període anual.

En el cas que la Jurisdicció competent, en l'ús de les atribucions que li confereix l'apartat 5 de l'article 90 de l'ET, modifiqués qualsevol dels articles inclosos en el present conveni, es reconsiderarà el seu contingut íntegrament. De donar-se aquesta circumstància, la Comissió negociadora haurà de reunir-se per solucionar el problema plantejat.





Article 8.- COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Les retribucions i altres condicions laborals pactades en aquest Conveni compensen i absorbeixen íntegrament totes les existents al moment de la seva entrada en vigor, qualssevol que sigui la seva naturalesa. Així mateix, les condicions laborals pactades en aquest Conveni quedaran compensades i absorbides pels augments i millores que existeixin o que puguin establir-se mitjançant els Convenis que siguin d'aplicació a l'empresa, especialment el Conveni General del Sector de Neteja Viària, Regs, Recollida, Tractament i Eliminació de Residus i Neteja i Conservació de Clavegueram i el Conveni Col·lectiu Estatal de Captació, Elevació, Conducció, Tractament, Depuració i Distribució d'Aigua, per a l'àrea de manteniment mediambiental i per a l'àrea del cicle de l'aigua, respectivament.

Article 9. COMISSIÓ PARITÀRIA DE SEGUIMENT, INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA

Composició

Es crea una Comissió Paritària que estarà composta per sis membres: tres en representació de l'empresa i tres en representació del Comitè d'empresa, podent-se efectuar substitucions entre els components d'ambdues representacions, així com sol·licitar l'assistència de, com a màxim, dos assessors per cadascuna de les parts, que tindran veu, però no vot. La comissió s'entendrà vàlidament formada sempre que hi assisteixin com a mínim dues persones en representació de cada part.

Les seves resolucions s'adoptaran per la majoria de cadascuna de les parts, i quan es tracti d'interpretar aquest Conveni, tindran la mateixa eficàcia que la norma que hagi estat interpretada.

Funcions

- Interpretar les normes establertes al Conveni.
- Seguiment i vigilància del compliment del Conveni.
- Intervenir i conciliar, a instàncies de qualsevol de les parts, en quantes qüestions de caràcter individual o col·lectiu puguin suscitar-se, com a conseqüència de l'aplicació del Conveni.
- Totes aquelles que legal o reglamentàriament se'ls atribueixin.

Interpretació

La interpretació del Conveni s'efectuarà tenint en compte els següents criteris:

- a. El sentit propi de les paraules.
- b. El context de l'Article i el Capítol en el qual la norma està inclosa.
- c. Els antecedents de la negociació.
- d. L'esperit i la finalitat de la norma que s'interpreta, recollida en les actes de la comissió negociadora del present conveni.

Procediments

Qualsevol discrepància que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació de les normes del Conveni, ja sigui de caràcter individual o col·lectiu, haurà de sotmetre's, amb caràcter previ a qualsevol altra instància, inclosa la Jurisdiccional, a la Comissió Paritària.

En l'adopció dels acords hauran de prevaler els principis d'equitat i bona fe. Els acords col·lectius seran publicats, dins de la setmana següent a la seva adopció, en els taulers d'anuncis de tots els centres de treball.

La convocatòria de les reunions de la Comissió Paritària es realitzarà per escrit, a proposta de qualsevol de les parts, indicant l'ordre del dia i el caràcter ordinari o extraordinari de la mateixa.

Es classifiquen com a reunions ordinàries aquelles que es convoquin per resoldre els assumptes normalitzats en aquest Conveni. Les citades reunions es convocaran sempre que existeixin assumptes a tractar i hauran de ser celebrades com a màxim en un termini de dues setmanes.

Es classifiquen com a reunions extraordinàries aquelles que es convoquin per a aquells assumptes que hagin de resoldre's de forma urgent. Les reunions extraordinàries hauran de ser celebrades com a màxim dins dels 7 dies naturals següents a la data de la convocatòria, indicant el o els assumptes i fonamentant la urgència del tema a tractar.

En el cas que no existeixi acord en la interpretació, aplicació o execució de allò establert en el present conveni, ambdues parts es comprometen, com a pas previ i preceptiu a qualsevol actuació jurisdiccional, a sol·licitar per mutu acord entre les parts la mediació o arbitratge del TAMIB.



Article 9 Bis. INAPLICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU I ALTRES PROCEDIMENTS

En aplicació de l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts acorden que, en el supòsit que el període de negociacions acabi sense acord, s'aplicarà el procediment següent:

Qualsevol de les parts (representant de l'empresa i/o persones treballadores) podran sotmetre la discrepància sorgida a la Comissió Paritària del Conveni, la qual haurà de pronunciar-se en un termini màxim de set dies, a comptar des de que la discrepància va ser plantejada. En el cas que en el si de la Comissió Paritària s'arribi a un acord d'inaplicació de les condicions de treball del Conveni Col·lectiu, el resultat serà comunicat a l'autoritat laboral a l'efecte del dipòsit.

Quan s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagués aconseguit arribar a un acord, les parts hauran de sotmetre la discrepància sorgida front el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), sotmetent-se al seu procediment de mediació. En el supòsit que en el procés de mediació front el TAMIB no s'arribés a un acord sobre la inaplicació del Conveni, s'haurà de sotmetre la inaplicació a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius dels Illes Balears (CCCCIB), decret 51/2013 del 29 de novembre, publicat en el BOIB del 30-11-2013, quedant les parts sotmeses al procediment i a la resolució de l'aquesta comissió (inclòs l'arbitratge d'aquesta) en els terminis establerts en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors

El resultat dels procediments al quals es refereixen els paràgrafs anteriors que hagin finalitzat amb la inaplicació de les condicions de treball, haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral a l'efecte de dipòsit.

Article 10.- DRETS I DEURES GENERALS

El personal afectat per aquest Conveni i en tot allò no regulat pel mateix, tindrà els drets i deures establerts a la legislació vigent.

Article 11.- DRET D'INFORMACIÓ EN MATÈRIA DE CONTRACTACIÓ LABORAL

La contractació laboral serà sempre per escrit. La persona treballadora i els seus representants tindran els drets i obligacions contemplats en l'Estatut dels Treballadors, i que a efectes simplement enunciatius i no exhaustius, es resumeixen en:

La persona treballadora podrà sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors i treballadores al moment de la signatura del contracte.

L'empresa lliurarà a la representació legal dels treballadors i treballadores una còpia bàsica de tots els contractes, així com les notificacions de pròrrogues i denúncies, a excepció dels contractes d'alta direcció.

Els representants dels treballadors i treballadores estaran obligats a guardar sigil professional en els termes establerts en la Llei.

Article 12- PERIODE DE PROVA

Es podrà concertar un període de prova per escrit i que s'establirà en cada contracte, amb una durada màxima de:

- 6 mesos per a les categories compreses en els Grup I a II
- 3 mesos per a les categories compreses en els Grup III
- 2 mesos per a les categories compreses en els Grups IV a V

Durant l'indicat període, les parts contractants podran resoldre de forma unilateral el contracte, sense necessitat de preavis i sense dret a indemnització de cap tipus.

El període de prova quedarà interromput per les situacions d'Incapacitat Temporal, excepte les derivades de maternitat o paternitat, adopció o acolliment.

Mensualment s'informarà al comitè d'empresa de les baixes per finalització del període de prova i les seves causes.

Article 13.- CESSAMENTS

La persona treballadora que desitgi cessar haurà de posar-ho en coneixement de l'empresa per escrit amb un preavis d'almenys:

- 30 dies per a les categories compreses entre els grups I a III.
- 15 dies per a la resta de les categories.

L'incompliment d'aquest preavis donarà dret a l'empresa a descomptar dels salaris a liquidar per cessament un dia de salari per dia de retard.



L'empresa comunicarà al titular la finalització del seu contracte, amb els preavis establerts anteriorment per a cada categoria, i cada mes es remetrà al Comitè d'empresa la relació de les finalitzacions i cessaments que s'hagin produït. L'incompliment del preavis de finalització de contracte per part de l'empresa implicarà una indemnització d'un dia de salari per dia de retard, tot això sense perjudici dels contractes que, per la seva pròpia naturalesa, no puguin ser preavisats.

Tots els contractes concertats a temps determinat s'extingiran al seu terme si no intervé acord de pròrroga de la seva durada.

Aquest article només serà aplicable a les persones treballadores fixes discontinües i a les vinculades a l'empresa amb un contracte temporal superior a 6 mesos.

Article 14.- TREBALLADORS/AS AMB DISCAPACITAT

Conforme al que es disposa en el art 42 del Reial decret Legislatiu 1/2013 de 29 de novembre, les empreses públiques i privades amb un nombre de 50 o més persones treballadores estan obligades al fet que, d'entre elles, almenys el 2 per 100 sigui persona treballadora amb discapacitat.

L'empresa podrà acollir-se a les mesures alternatives contemplades en la legislació vigent. Sense perjudici de l'anteriorment establert, l'empresa haurà de tenir molt en compte les característiques del lloc de treball a cobrir, per la qual cosa sempre que existeixi un mínim de risc per a la salut de la persona amb discapacitat, aquesta no podrà ser contractada.

CAPÍTOL II.- FIXACIÓ DE PLANTILLES, ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ I CREACIÓ D'OCUPACIÓ

Article 15.- COMPROMÍS DE MANTENIMENT MÍNIM DE PLANTILLES I ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ

Aquest Conveni fixa aquestes plantilles com a mínimes en el total de contractes i mesos fixos continus durant la vigència del Conveni Col·lectiu.

El mínim de garantia pactat es mantindrà invariable per tots i cadascun dels anys de vigència del Conveni Col·lectiu.

Tota variació que es produeixi de qualsevol tipus de contracte de naturalesa eventual o fixa discontinüa a un contracte de tipus fix continu no suposarà, en cap cas, l'obligatorietat de cobrir les places i mesos que quedin vacants en els contractes referits, sempre que quedi complert el número de mesos establert en el paràgraf següent:

Contracte Fix Continu:	
Total persones/any	268 * 12 = 3.216
Contracte Fix Discontinú	
Total persones/any (garantia 6 mesos)	25 * 6 = 150
Total persones/any (garantia 4 mesos)	20 * 4 = 100

Total Contractes naturalesa fixa: meses/año 3.466

Aquestes places seran cobertes segons allò establert el Reglament per a la Cobertura de Llocs de treball quan la legislació permeti realitzar aquestes contractacions.

CAPÍTOL III.- ORGANITZACIÓ I MÈTODES DE GESTIÓ

Article 16.- POTESTAT ORGANITZATIVA

L'organització del treball i els sistemes i mètodes de gestió són facultat de la Direcció de l'empresa, que ha d'exercitar-la amb subjecció a allò establert en la Llei i les normes pactades en aquest conveni.

La persona treballadora està obligada a complir les instruccions de la Direcció quan aquestes siguin donades en l'exercici regular de les seves funcions directives, havent d'executar quantes tasques, operacions o activitats se li indiqui, sempre que aquestes estiguin compreses dins de les funcions de la seva categoria professional, sense perjudici de allò establert en els articles 44 i 45, i que no vagin en contra de la deguda dignitat de la persona treballadora.



Article 17.- COMISSIÓ D'ANÀLISI DELS SERVEIS

Per tal de garantir la participació de les persones treballadores en els mètodes de gestió, aquest Conveni estableix la creació d'una Comissió d'anàlisi dels serveis, la composició i competències de la qual es detallen a continuació.

Composició

La Comissió d'anàlisi dels serveis estarà formada per 3 membres en representació de la Direcció de l'empresa i 3 membres en representació del Comitè d'empresa, garantint la presència dels sindicats de forma proporcional a la seva representació en el Comitè. Les parts podran estar assessorades per tècnics en la matèria, amb un màxim d'un assessor per sindicat amb representació en la comissió.

Competències

La Comissió d'anàlisi dels serveis tindrà les següents competències:

- Proposar mètodes i processos de tots i cadascun dels llocs de treball actuals o de nova creació, per incrementar el seu rendiment i qualitat.
- Conèixer els temps efectius de treball per al seu estudi i anàlisi.
- Analitzar els indicadors de gestió de l'empresa i proposar actuacions de millora sobre la base dels mateixos.
- Proposar cursos a desenvolupar dins del Pla de Formació Contínua de l'empresa.

La Comissió es reunirà amb una periodicitat mensual, sempre que existeixin temes a tractar proposats per alguna de les parts que estiguin prèviament establerts en un ordre del dia, el qual s'haurà de remetre a les parts amb una setmana d'antelació.

Qualsevol decisió sobre temes que siguin competència de la Comissió Paritària o Comitè de Salut Laboral, haurà d'adoptar-se en l'àmbit que li correspongui.

Article 18.- PLANS DE FORMACIÓ CONTÍNUA

Anualment, la Direcció, juntament amb la representació de les persones treballadores, elaboraran el pla de formació, que haurà de correspondre's amb els objectius fixats en el paràgraf següent.

Els objectius dels plans de formació seran els següents:

- Millorar l'organització del treball
- Millorar la qualificació de les persones treballadores
- Millorar mètodes i temps de treball
- Millorar el clima laboral
- Millorar la qualitat dels serveis de l'empresa
- D'altres que incideixin en la garantia de la competitivitat de l'empresa al mercat.

L'empresa assumirà la totalitat del cost de la formació que sigui necessària per al desenvolupament del lloc de feina i que estigui inclosa dins del pla de formació de l'empresa.

La formació obligatòria que hagi de rebre la persona treballadora fora d'horari laboral serà compensada a raó de 20 €/hora, independentment de la seva categoria.

Tot això sense perjudici dels permisos de formació establerts en l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL IV.- ESTATUT DE LES PERSONES FIXES DISCONTÍNUES

Article 19.- ÀMBIT PERSONAL

El contingut d'aquest capítol serà d'aplicació exclusiva a les persones que tinguin consolidada la condició de fixes discontinües.

Article 20.- GARANTIA DE CONTRACTACIÓ EN PERÍODE DE TEMPORADA

Les persones treballadores incloses en l'àmbit personal d'aquest capítol, tenen una garantia mínima de contractació personal anual de sis o quatre mesos en funció del seu contracte, inclòs el període vacacional i els períodes de permís contemplats en aquest conveni. Tal garantia



mínima serà establerta en cadascun dels seus contractes de treball.

Els períodes de contracte garantits s'executaran de forma continuada dins de l'any natural. No obstant això, per raons del servei podran ser interromputs durant la seva execució, sense necessitat d'autorització administrativa, per una sola vegada i per un màxim de quinze dies, sense perjudici del mínim de garantia pactat. En aquest cas l'adreça haurà d'avisar al treballador/a afectat amb una antelació mínima de cinc dies naturals.

Article 21.- CRIDA AL TREBALL PER AL PERÍODE DE TEMPORADA

La crida a les persones treballadores fixes discontinües per al compliment dels contractes de temporada es realitzarà per categories, funció i lloc de treball, segons la programació anual dels serveis i per l'ordre en què aquests llocs de treball hagin de posar-se en funcionament. En primer lloc, es realitzarà la crida a les persones treballadores fixes discontinües de sis mesos per l'ordre establert, i després a les persones treballadores fixes discontinües amb garantia de contractació de quatre mesos.

La Direcció realitzarà la crida per l'ordre establert en el paràgraf anterior, comunicant als treballadors i treballadores la seva data d'incorporació amb una antelació mínima de quinze dies a la data d'incorporació. La data màxima d'incorporació del personal fix discontinü serà l'1 de juny.

La data d'inici de la primera crida de persones treballadores fixes discontinües vindrà determinada aproximadament pel començament de la Setmana Santa o de la temporada estival, podent per raons organitzatives, econòmiques, tècniques i/o de producció establir les següents crides de forma escalonada.

La crida haurà de realitzar-se, necessàriament, encara que la persona treballadora es trobi en situació d'I.T. o permís per maternitat o paternitat en la data fixada per a la seva incorporació, si bé la Direcció retardarà la seva incorporació fins a la darrera data de crida, sense perjudici de la garantia mínima pactada. Per això, la persona treballadora té l'obligació de comunicar a l'empresa la situació d'I.T. fins i tot fora del seu període d'activitat.

Es presumirà no efectuada la crida quan no es produeixi la contractació efectiva de la persona treballadora en la data que se li ha indicat. Aquest supòsit no serà aplicable, en el cas que la persona treballadora se trobés en situació d'I.T. o permís per maternitat o paternitat en la data en què hagués d'incorporar-se.

En aquest supòsit, la persona treballadora podrà reclamar per acomiadament davant la jurisdicció competent.

La persona treballadora que no pogués ser cridada en les dates previstes en aquest article, per no tenir actualitzada la seva adreça i telèfon en el seu expedient laboral, o que després de ser cridada no s'incorporés en la data indicada, causarà baixa voluntària en l'empresa amb caràcter general.

S'hi estableixen les excepcions de trobar-se en situació d'I.T., de permís per maternitat o paternitat, sempre i qual la persona treballadora ho hagi comunicat de manera que quedi constància de tal situació al departament de Recursos Humans amb una antelació raonable.

L'ordre per efectuar la crida de temporada de les persones treballadores fixes discontinües en aquest Article serà el següent:

El 30 de novembre de cada any es confeccionaran dues llistes, una amb les persones treballadores fixes discontinües de sis mesos, i una altra amb les de quatre mesos, ordenades pels dies contractats durant l'any immediatament anterior (del 30 de novembre a 1 de desembre de l'any anterior) de menor a major. La contractació s'efectuarà seguint primer la llista de les persones treballadores fixes discontinües de sis mesos, i després la llista de les persones treballadores fixes discontinües amb garantia de contractació de quatre mesos.

La crida es realitzarà sobre la base d'aquestes llistes.

Article 22.- PREFERÈNCIA DE CONTRACTACIÓ FORA DEL PERÍODE D'ACTIVITAT

En els períodes d'inactivitat de les persones treballadores fixes discontinües amb garantia de contractació de sis mesos, aquestes tindran preferència per cobrir les necessitats de contractació, qualsevol que sigui la causa que les motiví, sense una altra limitació que la capacitat professional necessària per a l'acompliment de la vacant que es pretengui cobrir.

Una vegada finalitzada la llista de les persones treballadores fixes discontinües amb garantia de sis mesos de contractació per cobrir llocs de treball fora de temporada, se seguirà amb la llista de les persones treballadores fixes discontinües de quatre mesos, amb els mateixos criteris fixats en el present article.

Si, durant el període de temporada de les persones treballadores fixes discontinües, es subscriguessin contractes de naturalesa temporal, aquests no podran tenir una vigència superior al 30 de novembre, de tal forma que, si amb posterioritat a aquesta data, continués sent necessari mantenir aquests contractes, aquests hauran de ser subscrits per les persones treballadores fixes discontinües a mesura que vagin

finalitzant el seu període d'activitat, amb l'excepció dels contractes d'interinitat i de relleu, els quals seguiran el seu curs fins a l'extinció de la causa que va generar tal contractació.

Els contractes de les persones treballadores fixes discontinues subscrits fora del període d'activitat de la temporada, seran computables a l'efecte de la garantia mínima individual pactada en aquest Capítol.

El sistema de selecció per a la cobertura dels contractes previstos en aquest Article serà el següent:

El 30 de novembre de cada any es confeccionarà una llista ordenada per dies contractats durant l'any immediatament anterior (del 30 de novembre a 1 de desembre de l'any anterior) de menor a major.

La crida es realitzarà sobre la base d'aquesta llista.

Si la vacant que es pretén cobrir està inclosa dins de l'Àrea a la qual està adscrita la persona treballadora fixa discontinua, es contractarà directament a la persona segons l'ordre de la llista anteriorment esmentada. Fins que la persona no hagi superat un mes de contractació, aquesta mantindrà el seu lloc en la llista.

Si la persona cridada no pogués incorporar-se en la data que se li indica per estar en situació d'I.T., o resultar-li impossible la incorporació per causes de força major, la persona mantindrà l'ordre de preferència.

Si la incorporació de la persona treballadora hagués de realitzar-se de forma immediata, se li trucarà per telèfon en el transcurs d'una jornada laboral; si no fos possible la localització de la persona, es cridarà a la següent de la llista, posant-ho en coneixement del Comitè d'empresa.

La persona treballadora no localitzada mantindrà l'ordre de preferència, quedant la primera de la llista per a següents convocatòries.

Si la persona treballadora no pogués ser localitzada per no tenir actualitzat el seu número de telèfon en el departament de Personal, o després de ser cridada no volgués incorporar-se sense motiu justificat en la data que se li indica, perdrà el seu ordre de preferència, quedant al final de la llista durant tots i cadascun dels anys de vigència del conveni.

La persona treballadora cridada mantindrà el seu ordre de preferència en la contractació sempre que no superi el mínim de contractació d'un mes.

Si la vacant a cobrir està inclosa en un Àrea diferent a la qual està adscrita la persona treballadora fixa discontinua, se cobrirà pel sistema de selecció interna sempre que la persona treballadora fixa discontinua reuneixi les condicions i coneixements necessaris per a la plaça. En cas d'igualtat de condicions, tindrà preferència la de major antiguitat.

Article 23.- COBERTURA DE PLACES

La cobertura de places fixes contínues, amb l'excepció de les considerades com de confiança de la Direcció, una vegada duts a terme els processos de mèrits i promocions internes, seran cobertes per les persones treballadores fixes discontinues amb garantia de contractació de sis mesos, sempre que reuneixin els requisits específics del lloc de treball que hagin d'exercir.

De quedar desert el procés selectiu, la plaça podrà cobrir-se amb personal fix discontinu de quatre mesos i, en defecte d'això, amb personal de nou ingress.

Les vacants fixes discontinues amb garantia de contractació de 6 mesos seran cobertes per persones treballadores fixes discontinues de quatre mesos amb els mateixos criteris fixats en el present article.

Només podran accedir a la cobertura de les places fixes o fixes discontinues de 6 mesos les persones treballadores fixes discontinues que compleixin tots i cadascun dels següents requisits:

- No tenir un índex d'absentisme personal per I.T. superior al 10% anual, computat l'any immediatament anterior a la data de l'anunci de la cobertura, no computant-se l'A.T., I.P. maternitat, així com les malalties derivades de l'embaràs de la dona, malaltia greu i/o hospitalització amb internament.
- Que no hagin estat sancionades per l'empresa per falta greu o molt greu durant l'any immediatament anterior a la data de l'anunci de la cobertura.
- Tenir un any d'antiguitat a l'empresa.

El sistema de selecció per a la cobertura de places fixes serà el següent:

- Places per a la mateixa àrea a la qual està assignada la persona fixa discontinua:



Es confeccionarà una llista ordenada sobre la base dels següents criteris:

1. Data d'antiguitat com a fix/a discontinu/
 2. En cas d'ostentar la mateixa data d'antiguitat, es prendrà en consideració la millor puntuació obtinguda en les proves selectives per a fix discontinu.
 3. D'existir igualtat en els dos anteriors casos, tindrà preferència el/la que tingui el contracte més antic dins de l'empresa.
- b. Places en altres àrees:

Per les altres vacants que es produeixin, s'aplicarà allò establert en el reglament de cobertura de llocs de treball.

CAPÍTOL V.- JORNADA DE TREBALL, DESCANSOS I PERMISOS

Article 24.- JORNADA LABORAL

La jornada per a totes les activitats negociades en l'àmbit del present conveni tindrà caràcter continu. La jornada ordinària de treball, sense perjudici de les compensacions de permutes i/o festius, serà de 7 hores diàries i 35 setmanals. La jornada en còmput anual per a Administració serà de 1.554 hores, i per als serveis de Producció, de 1.540 hores.

En relació a allò que es disposa en la disposició addicional setantena primera de la Llei 2/2012 quant a la jornada de treball per al sector públic, durant la vigència d'aquesta Llei, s'estarà en tot allò que es disposa en aquesta llei. En qualsevol cas, si durant la vigència del present conveni es publicués una nova disposició legal per la qual es regulés una nova jornada de treball efectiu per al sector públic, s'estarà a tot allò disposat la nova disposició legal. Per al cas que es derogui l'esmentada Llei, s'aplicarà la jornada establerta en el primer paràgraf.

La distribució de la jornada diària, setmanal, mensual o anual podrà ser modificada previ acord entre la persona treballadora i la direcció de l'empresa, acord el qual que es realitzarà per escrit i es comunicarà al comitè d'empresa.

S'estableix per als horaris continuats de més de 6 hores un període de descans diari de 30 minuts, que es considerarà temps de treball efectiu.

Les absències i retards injustificats donaran lloc a la corresponent deducció proporcional de retribució, tot això sense perjudici de les mesures disciplinàries que poguessin derivar-se per les mateixes.

L'horari del personal serà allò establert en l'Annex II d'aquest Conveni Col·lectiu en atenció a les necessitats del servei.

Les hores de presència, entrades i sortides, absències autoritzades i altres incidències podran ser objecte de control mitjançant sistemes adequats.

Article 25.- RÈGIM DE TORNOS I ROTACIÓ DE DESCANSOS

Es conceptua com a règim en tornos, aquell en el qual la persona treballadora no disposa de torn assignat amb caràcter permanent i està obligat a rotar amb una periodicitat determinada en els diferents horaris laborals que l'empresa tingui establerts per a cadascun dels serveis.

Així mateix, s'entendrà com a rotació de descansos el règim que condiona que el descans setmanal no sigui sempre durant dies fijos de la setmana i va canviant de forma periòdica.

La rotació s'efectuarà com a màxim cada sis setmanes, corrent un dia cap a davant cadascun dels cicles.

La planificació dels serveis pel que fa a tornos i descansos haurà de penjar-se en els taulers d'anuncis amb un mínim d'1 mes d'antelació per a informació de les persones treballadores afectades.

La programació dels serveis podrà ser modificada sense complir el termini establert amb un màxim de 3 vegades a l'any; a partir de la quarta modificació, l'empresa haurà d'abonar una penalització de 50 € cada vegada que es modifiquin els tornos o descansos sense complir el termini establert.

No computaran els canvis que es produeixin en l'entrada i sortida de temporada.

En aquells col·lectius pels quals la direcció no consideri necessari tenir actiu el règim de tornos amb rotació periòdica, l'assignació dels tornos fijos s'establirà, sempre que això sigui possible, per adscripció voluntària de la persona treballadora.

A efectes interpretatius, en cap cas s'entendrà que existeix modificació substancial de les condicions de treball quan una persona treballadora

que està percepent el 'plus torn' comença a alternar i/o a rotar els seus descansos, encara que dugui temps sense alternar o no ho hagi fet mai.

Article 26.- NOCTURNITAT

Per als serveis a prestar en les 22:00 i les 6:00 hores se seguirà el sistema establert en l'Estatut dels Treballadors, tret que s'hagi contractat a la persona treballadora exclusivament per treballar de nit.

L'assignació al torn establert en el paràgraf anterior es procurarà que sigui amb personal voluntari, tret que el o els llocs de treball que hagin de cobrir-se, requereixin una especialització que en la pràctica obligui a l'assignació directa d'unes determinades persones.

Article 27.- DESCANS SETMANAL

Totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni tenen dret a dos dies de descans setmanal continuats, que seran preferentment en dissabte i diumenge. Els dies de descans setmanal podran ser gaudits de forma discontinua previ pacte entre treballador/a i comandament.

Si per raons organitzatives o de Servei algun col·lectiu de persones treballadores no pogués tenir assignat el descans en dissabte i diumenge, s'haurà de fixar per a ells una planificació de descansos per cicles de rotació que es regirà pels següents criteris:

La planificació dels descansos haurà de realitzar-se per seccions i llocs de treball amb periodicitat anual, i s'hi inclouran els dos dies de descans setmanal corresponents a cada cicle, i el dia d'inici i fi de cadascun dels cicles de descans que cada lloc de treball disposarà durant l'any.

Els cicles de descans inclosos a la planificació no podran alterar-se sense consentiment de la persona treballadora, tret que, per necessitats del servei, hagi de produir-se un canvi de lloc de treball.

La persona treballadora tindrà dret a conèixer amb un mínim d'un mes d'antelació la programació dels seus descansos setmanals.

Una vegada realitzada la programació mensual, només es podran modificar els descansos setmanals amb un màxim de 3 canvis en còmput anual.

Es considera complert el Descans Setmanal quan, en el mòdul d'una setmana, s'han tingut dos dies de descans continuat, excepte en els canvis de torn o rotació, sense perjudici del sistema de permutes i règims especials.

Com a excepció a allò previst en aquest article, s'estableix que els treballadors i treballadores que tinguin assignat el lloc de treball de relleu, no tindran cicle de descans propi assignat. Aquests treballadors hauran de prendre sempre els descansos setmanals que tingui assignats la persona treballadora a la qual relleven.

Article 28.- PERMUTES

Es considera permuta de descans l'anul·lació d'un dels dos dies de descans setmanal planificat. La permuta podrà afectar a qualsevol dels dies de descans programats, sense excepció. La compensació de la permuta serà exclusivament en metàl·lic, no procedint la devolució del dia.

Les permutes es cobriran en primera instància de forma voluntària i es comunicaran amb un dia d'antelació. En cas que no existeixi personal voluntari, seran de caràcter obligatori i rotatiu, podent-se realitzar un màxim de 3 permutes per la persona treballadora en còmput anual.

Article 29.- TREBALL EN FESTIUS

La direcció haurà de penjar en els taulers d'anuncis els festius oficials a la setmana següent de la seva publicació en el BOIB.

Com a norma general, totes les persones treballadores afectades per aquest conveni lliuraran el dia de la data del festiu (Festiu directe).

No es prestarà cap dels Serveis de l'empresa, els dies 1 i 6 de gener i el 25 de desembre, amb l'excepció de les reguardes que es considerin estrictament necessàries per garantir aquells serveis que, per la seva naturalesa, no poden quedar desproveïts de personal. Quan aquestes dates coincideixin amb un diumenge, només percebran la compensació econòmica pactada els treballadors i treballadores que realment prestin serveis efectius, però en cap cas la devolució del dia.

S'estableix com a festiu el dia 3 de novembre, com a patró de l'empresa, per al personal de Producció. Així mateix, s'estableix com a festiu per al col·lectiu d'Administració el dia 24 de desembre o qualsevol altre que es determini, previ acord amb el Comitè d'empresa, o amb les persones treballadores afectades per al cas que aquests dies coincideixin amb el descans setmanal.

Al personal assignat a aquells serveis que, per la seva naturalesa, hagin de prestar-se ell o els dies assenyalats com a Festius o Diumenges, se li abonarà allò establert en concepte de compensació de Festius o Diumenges, respectivament.



El o els dies festius efectivament treballats es compensaran, durant l'any natural següent a la seva realització, en dia hàbil del servei al qual estigui adscrita la persona treballadora afectada per la devolució, havent d'estar programat abans del 15 de gener, llevat d'un millor pacte entre treballador/a i comandament.

Per a aquells col·lectius que estiguin afectats pels cicles rotatius de descans, la coincidència entre el festiu i el dia de descans donarà lloc a la devolució del festiu (Festiu indirecte), sempre que el dia en concret no sigui diumenge.

El personal assignat a aquells serveis afectats pels cicles de rotació que per la seva naturalesa hagin de prestar-se el o els dies assenyalats com a festius o diumenges, estarà obligat a treballar-los si per torn li correspon, tot això sense perjudici del règim de permutes.

Article 29 bis. - JORNADES DE LLIURAMENT

S'estableix com a jornada de lliurament el dia 31 de desembre per a tot el personal de l'empresa. Per al personal de Producció, en funció de l'organització dels serveis, el gaudi es distribuirà entre els dies 24 i 31 de desembre amb la finalitat de poder cobrir les necessitats dels serveis prioritaris (recollida, etc.) durant els dos dies.

Només en els casos que per necessitats del servei o coincidència amb el dia de descans alguna la persona treballadora no pugui gaudir la jornada de lliurament en els dies establerts, es podrà disposar en una data diferent previ acord entre la persona treballadora i comandament.

Article 30.- VACANCES

El personal de l'empresa tindrà els següents dies de vacances:

Producció: 26 dies hàbils a l'any

Administració: 24 dies hàbils a l'any

Els dies de vacances seran continuats, però de mutu acord entre treballador/a i empresa podran ser distribuïts en un màxim de dos períodes.

Es consideren dies hàbils per als dos col·lectius tots els de l'any, excepte els descansos conveni i els festius oficials.

Les vacances hauran de gaudir-se dins de l'any natural. El període de vacances retribuïdes serà complet per a totes les persones treballadores, excepte per aquelles que no han completat un any de servei en l'empresa, les quals gaudiran del nombre proporcional de dies al temps treballat.

L'any en el qual la persona treballadora compleixi el seu setè trienni, tindrà dret a un dia addicional de vacances; així mateix, l'any en el qual la persona treballadora compleixi el seu novè trienni, tindrà dret a un altre dia addicional de vacances a afegir a l'anterior.

Article 31.- INTERRUPCIÓ DE LES VACANCES

El període vacacional programat que coincideixi total o parcialment amb la situació d'I.T., tindrà el tractament establert en el art 38 de l'Estatut dels Treballadors.

Les vacances interrompudes segons allò establert en el paràgraf anterior, es reprogramaran en funció de les necessitats del servei.

Article 32.- SISTEMA D'ASSIGNACIÓ DE VACANCES

La Direcció elaborarà la programació vacacional les persones treballadores fixes contínues, determinant el nombre de llocs disponibles per a cada mes de l'any, per funcions i categories.

La distribució del total de les jornades de vacances programades s'efectuarà de forma proporcional per tots i cadascun dels mesos de l'any. L'elaboració del calendari es farà de forma conjunta entre el comandament que designi el cap de cadascuna de les àrees i un membre del Comitè d'empresa dins de cadascun dels serveis i/o àrees.

La persona treballadora fixa contínua lliurarà al seu comandament directe durant les dues primeres setmanes d'octubre la fulla de sol·licitud de període vacacional indicant la preferència del o els períodes vacacionals. El comandament haurà de signar el justificant de recepció d'aquesta fulla de sol·licitud.

Per tal de donar compliment als dies de vacances addicionals per antiguitat, l'any anterior al seu compliment, la persona treballadora haurà de reflectir tal fet en la seva sol·licitud de vacances; si no ho fa, perdre el seu dret a aquest dia addicional fins a l'any següent.

Si hi hagués més peticions per a un mateix període que mesos assignats per la Direcció, tindran preferència aquelles persones treballadores





que en els anys anteriors se'ls hagués assignat un període vacacional diferent a aquell que va sol·licitar de forma escrita. La resta de peticions per a períodes coincidents, s'assignaran per sorteig.

Si alguna persona treballadora no realitza petició per escrit del període vacacional, se li assignaran els períodes que quedin vacants.

La programació de vacances haurà de ser publicada en el tauler d'anuncis en la primera setmana de novembre.

Les persones treballadores fixes discontinües disposaran de les seves vacances durant la crida. Els treballadors i treballadores amb contracte eventual, sempre que això sigui possible, gaudiran de les seves vacances dins del seu període contractual. La comunicació de les vacances haurà de fer-se com a mínim amb 7 dies d'antelació a la data prevista per al seu inici.

S'entendrà que, si no es comunica el període vacacional per part de la Direcció, els treballadors i treballadores fixos/as discontinus/as o amb contracte eventual o temporal tenen establertes les seves vacances al final del seu període contractual.

La persona treballadora haurà de sol·licitar amb 15 dies d'antelació, i l'empresa lliurar amb l'antelació suficient, el document on figuri la data d'inici de les seves vacances i la de la seva reincorporació al treball.

Article 33.- HORES EXTRAORDINÀRIES

L'empresa es compromet, com a mesura de foment de l'ocupació, a reduir el nombre d'hores extraordinàries.

Les hores de treball que depassin la jornada diària establerta en el present Conveni tindran la consideració d'extraordinàries.

Sent les activitats compreses en el present Conveni Col·lectiu un Servei Públic d'ineludible necessitat ciutadana, els serveis que hagin de prestar-se fora de la jornada laboral ordinària de cada servei tindran caràcter obligatori, sempre i quan es tracti de prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents. La seva realització serà d'adscripció voluntària, alternant la resta de personal no voluntari que pogués ser necessari.

La realització d'hores extraordinàries no contemplades en el paràgraf anterior tindrà caràcter voluntari.

La seva compensació serà la següent:

1. Les hores efectuades com a conseqüència de catàstrofes, en casos d'inundacions per pluges, incendis i mobilització, per part de l'Ajuntament, seran compensades a un preu equivalent a 25 € i no tindran la consideració d'hores extres.
2. La compensació de les hores extraordinàries normals es compensaran amb un increment del 75% de l'hora ordinària amb els límits establerts en la legislació vigent.
3. La compensació de les hores extraordinàries treballades en diumenge, festiu o a la franja horària compresa entre les 22:00 i les 6:00 hores, amb independència de les causes que les generin, serà sempre en metàl·lic, a raó de dues hores ordinàries per cada hora efectivament treballada.

El mòdul per al càlcul del valor de l'hora normal serà el Salari base anual més les pagues extres més el plus posat, tot això dividit entre la jornada anual que a cada moment estigui en vigor.

Article 34.- MILLOR PACTE EN ELS SISTEMES DE COMPENSACIÓ

Previ acord entre la persona treballadora i el comandament, tant les compensacions de festius o hores extraordinàries com les vacances i assumptes propis, podran disposar-se de forma contínua o discontinua en períodes de compensació diferents als establerts en aquest Conveni.

Article 35.- LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

La persona treballadora, prèvia notificació al comandament corresponent i posterior justificació, té dret a absentar-se pels motius i el temps màxim següent:

- a. Quinze dies en cas de matrimoni en temporada de màxima activitat i 18 en temporada de mínima activitat. Per al gaudi d'aquest permís, haurà de notificar-se a l'empresa amb dos mesos d'antelació.
- b. Un dia en cas de matrimoni de pares, fills/es i germans/es. Per al gaudi d'aquest permís haurà de notificar-se a l'empresa amb dos mesos d'antelació.
- c. Dos dies en cas de naixement de fill/a, a afegir al permís per paternitat legalment establert.
- d. Cinc dies en cas d'hospitalització de cònjuge, fill/a o parents amb dependència exclusiva directa.
- e. Dos dies en cas d'accident, malaltia greu o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat; en cas de pares





o germans/es el permís s'ampliarà 1 dia més.

f. Cinc dies en cas de defunció de cònjuge, fill/a o parents amb dependència exclusiva directa.

g. Tres dies en cas de defunció de pares o germans/es.

h. Dos dies en cas de defunció d'altres parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

i. Un dia per trasllat de domicili habitual. La persona treballadora, per cada any d'antiguitat en l'empresa, podrà acumular un dia de trasllat per any fins al màxim de tres, sempre que no hagi fet ús dels mateixos en els tres anys anteriors. El fet de canviar-se d'hostalatge no comporta dret a cap permís.

j. Tres dies d'assumptes propis cada any natural efectivament contractat/a a Producció, i cinc cada any natural efectivament contractat a Administració, que hauran de sol·licitar-se amb un mínim de quinze dies d'antelació a la data prevista per al seu compliment. El permís no podrà ser denegat, tret que en la data de sol·licitud existeixin: una petició en seccions de deu o menys treballadors/es; dues peticions en les seccions de més de deu i menys de vint treballadors/es; i tres peticions per a les seccions amb més de vint treballadors/es, sense que en cap cas puguin quedar desatesos els serveis. Els assumptes propis tindran la consideració de dia efectivament treballat. No es computaran fraccions de menys de 3 mesos de contractació.

La petició d'assumptes propis es contestarà amb deu dies d'antelació a la data del gaudi, si se sol·licita amb més de 3 mesos d'antelació al gaudi, s'haurà d'incloure a la programació dels serveis.

L'assumpte propi sol·licitat i no gaudit durant l'any natural es compensarà a raó del salari d'una jornada normal de treball en el mes de febrer del següent any.

k. Las persones treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball ja sigui a l'inici, fi o durant la seva jornada laboral, que podrà ser dividida en dues fraccions. En cas de part múltiple, s'augmentarà en períodes de mitja hora més per fill/a a partir del segon; en el cas que, per raons justificades, sigui necessari augmentar aquest permís, es pactarà en la Comissió Paritària. Així mateix, la persona treballadora podrà acumular el permís per lactància per jornades completes, sempre que es faci continuadament al permís per maternitat.

l. En el supòsit de part, adopció o acolliment la/el treballadora/or tindrà els permisos que estableixi la legislació vigent a cada moment.

m. Un dia per concórrer a exàmens finals d'ensenyaments oficials en els quals consti prèviament la matriculació, i el temps imprescindible per assistir a exàmens oficials per obtenir la certificació de l'Escola oficial d'idiomes.

n. El temps imprescindible per a la realització d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

ñ. El temps imprescindible per a la renovació del permís de conduir, sempre que aquest carnet sigui imprescindible per a l'acompliment del lloc de treball i es justifiqui la impossibilitat d'acudir fora de l'horari de treball.

o. El temps imprescindible per acudir a cites mèdiques amb especialista, sempre que es justifiqui la impossibilitat d'acudir fora de la jornada de treball.

En els supòsits b, c, d, i, f, g i h, el permís podrà ampliar-se a dos dies més, si s'ha d'efectuar desplaçament fora de l'illa de Mallorca.

En els supòsits d, i, f, g i h, el permís podrà ampliar-se a compte dels dies de vacances.

En els casos de naixement de fill/a, si concorren complicacions de salut, prèvia certificació mèdica, la persona treballadora podrà sol·licitar la prolongació del permís els dies necessaris. En aquest cas, es retribuïran exclusivament els tres primers dies de la prolongació, sent els següents sense retribució.

En tots els casos, els dies de permís seran coincidents amb la data en què es produeix el motiu que els causa i comptaran com a dies naturals i continuats, sempre que no s'hagi complert més del 50% de la jornada de treball; en aquest cas, aquest dia no serà computable.

En els casos d'hospitalització ambulatoria (menys de 6 hores), el permís per malaltia es reduirà al dia hospitalitzat; en el cas que el permís pugui afectar a diverses persones treballadores pel mateix subjecte causant, només podrà exercir-se per una d'elles. Si l'hospitalització ambulatoria requereix repòs domiciliari, s'ampliarà el permís en un dia més.

Així mateix, els permisos per hospitalització no ambulatoria no tenen per què ser coincidents amb el primer dia de la mateixa.

De coincidir més d'una llicència en el mateix període, la persona treballadora haurà d'optar per una de les dues.

Per als casos d) i e) en què el permís pugui afectar a diverses persones treballadores pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons motivades de funcionament del servei. Així mateix, els treballadors i treballadores afectades podran optar per l'ús no simultani o consecutiu dels seus permisos individuals mentre romangui el fet causant. Per a aquests casos, la persona treballadora podrà usar el permís en dies no consecutius, sempre que entre els trams existeixi un dia hàbil.

En el cas que els motius esmentats en aquests apartats tinguessin una durada menor als dies estipulats, els citats permisos quedaran reduïts a la durada real de la causa objecte del permís.

La persona treballadora haurà d'avisar amb la màxima antelació possible a la data del fet causant.

El gaudi dels permisos podrà ser modificat en funció de les necessitats del servei, sempre que existeixi acord entre persona treballadora i comandament. En el cas dels permisos per malaltia o hospitalització d'un familiar o parent, i sempre que l'organització dels serveis ho permeti, el gaudi dels mateixos no haurà de ser coincident amb el fet causant, sempre que es mantingui la situació.

Article 37 BIS. -CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

Dies recuperables per dur als fills al metge:

La persona treballadora disposarà de 5 dies recuperables a l'any per dur al metge als seus fills menors de 16 anys; la recuperació de tals dies serà programada per l'empresa en funció de les necessitats dels serveis.

La persona treballadora haurà de preavisar a l'empresa amb un mínim de 15 dies d'antelació i, una vegada utilitzat, justificar-ho.

Per a les persones treballadores que tinguin més de dos fills menors de 16 anys, els dies s'ampliaran en 5 més.

Elecció de torn per cura de fill minusvàlid:

Quan una persona treballadora tingui al seu càrrec un fill amb una discapacitat igual o superior al 33%, tindrà dret a l'elecció de torn de treball per poder atendre les seves necessitats; aquest dret només tindrà el límit que no es produeixi perjudici als d'altres persones treballadores.

Article 36.- PERMISOS NO RETRIBUÏTS

Previ acord entre la persona treballadora i la Direcció de l'empresa, es podran establir ampliacions no retribuïdes als permisos indicats en l'article anterior sobre llicències retribuïdes. La persona treballadora, amb la major antelació possible, haurà de comunicar la durada aproximada del permís no retribuït.

La Direcció de l'empresa, prèvia sol·licitud de les persones treballadores fixes i fixes discontinües, podrà concedir al personal que ho sol·liciti i per causes degudament justificades fins a 60 dies de permís sense sou a l'any sempre, que no perjudiqui al servei. La persona treballadora haurà de sol·licitar el permís amb 30 dies d'antelació, excepte els casos d'ampliació dels permisos contemplats en l'article anterior. En qualsevol cas, la persona treballadora haurà de tenir 18 mesos d'antiguitat en l'empresa per poder sol·licitar aquests permisos. En cap cas podran coincidir en el temps més d'un treballador en aquesta última situació en cadascun dels serveis.

Els treballadors i treballadores amb contracte eventual el període contractual del qual superi els 18 mesos continuats també tindran dret a la sol·licitud.

Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut 2 anys des del final del darrer permís.

La persona treballadora a la qual se li concedeixi aquest permís es trobarà en situació d'interrupció contractual; durant aquest període, es procedirà a donar-li de baixa en la Seguretat Social. Tal període no computarà a l'efecte d'antiguitat.

Article 37.- EXCEDÈNCIA ESPECIAL

La persona treballadora amb una antiguitat mínima de CINC anys tindrà dret al fet que se li concedeixi una excedència voluntària per un període no menor a UN any ni superior a CINC amb reserva de lloc de feina; per al cas que no s'hagi sol·licitat el màxim període, podrà prorrogar-se d'any en any fins al màxim de cinc. Una vegada finalitzat el període d'excedència especial, la persona treballadora podrà incorporar-se al seu lloc de treball o, en cas d'inexistència d'aquest lloc, a un altre de la seva mateixa categoria o grup professional.

Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut CINC anys des de la reincorporació de l'última excedència. Per al cas que es gaudeixi una excedència menor a DOS anys, el dret podrà ser exercitat de nou transcorreguts TRES anys des de la reincorporació. Aquesta darrera situació es podrà repetir un màxim de dues vegades, la tercera s'haurà d'esperar CINC anys des de la reincorporació de l'última excedència.

La persona treballadora que vulgui sol·licitar aquesta excedència haurà de sol·licitar-la per escrit a la Direcció de l'empresa amb un mínim de 2 mesos d'antelació.

Article 38.- EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA

Es regirà per allò establert en la legislació vigent.



CAPÍTOL VI.- ESTRUCTURA SALARIAL

Article 39.- CLASSIFICACIÓ DE L'ESTRUCTURA SALARIAL.

El salari les persones afectades per aquest Conveni s'estructura en:

- Conceptes fixos: Salari base i Pagues de venciment periòdic superior al mes, Complement d'antiguitat, Plus Lloc de Treball lligat a la categoria i grup professional i a les condicions establertes si escau.
- Conceptes de caràcter finalista: Plus de treball per torns, Disponibilitat fora de la jornada, Compensació de festius, Compensació de diumenges, Compensació de permutes, Dedicació especial, Plus Relleu, Plus Transport, Plus Idiomes, i Plus Major Activitat, condicionats al compliment efectiu de les condicions que els motiven.

Article 40.- CONCEPTES FIXOS. DEFINICIÓ

Salari base: És aquella part del salari que es fixa atenent exclusivament a la unitat de temps.

Plus Lloc de treball: Retribueix el conjunt de condicions del lloc de treball referit a la general comesa d'una categoria i concretament: la posició d'autoritat, responsabilitat, especialització, destresa, coneixement, i feina penosa no susceptible de ser reduïda.

Pagues de venciment superior al mes: Pagues Extres. Es compon de quatre pagues extraordinàries retribuïdes totes elles a raó de salari base mensual, amb les meritacions establertes a continuació:

La paga de febrer es reportarà des del dia 1 de gener de cada any fins al 31 de març del mateix, abonant-se per endavant juntament amb la nòmina del mes de febrer de cadascun dels anys. La persona treballadora que cessi a l'empresa per qualsevol causa sense haver reportat la totalitat de la paga, però havent-la percebut, haurà de retornar la part proporcional no reportada.

La paga d'estiu es reportarà durant el segon trimestre de cada any, és a dir, del dia 1 d'abril al 30 de juny de cada any.

La paga de setembre es reportarà durant el tercer trimestre de cada any, és a dir, de l'1 de juliol al 30 de setembre de cada any.

La paga de Nadal es reportarà durant el quart trimestre de cada any, és a dir, del dia 1 d'octubre al 31 de desembre.

Complement d'antiguitat: Les persones treballadores de l'empresa percebran un complement personal per antiguitat en la quantia del 3% del salari base corresponent a la categoria professional de la persona treballadora, per cada tres anys de servei efectiu en l'empresa.

Aquest complement serà abonat, en la quantia que correspongui, dins del mes següent a la data del compliment de cadascun dels triennis.

Aquest complement s'abonarà de forma exclusiva en les pagues mensuals, i s'abonarà progressivament en les pagues extres, segons allò establert a la DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA.

Cap persona treballadora podrà acumular més de 10 triennis, independentment dels anys d'antiguitat que ostenti.

Article 41.- CONCEPTES DE CARÀCTER FINALISTA, DEFINICIÓ

Plus de treball per torns: Retribueix la disponibilitat de la persona treballadora per realitzar el seu treball en règim de torns, i/o rotació de descans setmanal, inclosos els canvis de torn que hagin de realitzar-se per necessitats del servei, en el cas que estigui assignat a un torn fix. En aquest concepte queda inclosa la nocturnitat en els termes legalment definits.

Plus de disponibilitat: Retribueix a la persona treballadora la qual, per la naturalesa dels llocs de treball que pugui exercir, ha d'estar localitzable i disponible fora de la seva jornada laboral de forma permanent i que es veu obligada a incorporar-se al seu lloc de treball quan sigui requerida, encara que estigui fora de la seva jornada de treball habitual. La seva quantia serà de 23,33 €; aquest plus només es reportarà en els dies que efectivament existeixi tal disponibilitat.

Compensació de festius: Retribueix el festiu efectivament treballat. La seva quantia serà de 41,30 € per festiu. Els festius 1 i 6 de gener i 25 de desembre s'abonaran a raó de 112,71 €.

Compensació de diumenges: Retribueix els diumenges efectivament treballats. La seva quantia serà de 10 € per diumenge.

Compensació de permutes: Retribueix al descans permutat. La seva quantia serà igual 150 €.

Dedicació especial: Retribueix l'especial dedicació de les categories incloses en la línia de comandament. El concepte és incompatible amb l'acompliment de qualsevol altra activitat concurrent amb les de l'empresa.

Plus major activitat: Retribueix la major activitat realitzada per les persones treballadores amb categoria de controlador de planta quan han de treballar el torn de nit complet. La seva quantia és de 24 € per torn complet de nit.

Quilometratge i dietes: Per als treballs que es realitzin per a l'empresa, s'estableix la quantitat de 0,19 € per Km. recorregut amb vehicle propi, i de 0,19 € per al cas de ser vehicle de dues rodes.

Per al cas que, com a conseqüència del treball exercit o de la formació obligatòria, la persona treballadora hagi de romandre en l'empresa durant l'horari de menjar o sopar, percebrà la dieta consumida prèvia presentació del tiquet de la despesa amb un màxim de 12 €.

Plus transport: S'estableix com a compensació a les despeses de desplaçament i mitjans de transport des del domicili al centre de treball i el seu retorn. S'abonarà a raó de 905,61 € anuals per a l'any 2017, però prorratejat mensualment en els 12 mesos de l'any. No s'abonarà amb les gratificacions extraordinàries.

Plus relleu: Retribueix a la persona treballadora el fet que està destinada a llocs de treball de relleu i per tant no té els descansos setmanals programats. Aquest plus serà abonat a raó de 3,06 € per dia efectivament treballat en relleu

Plus idiomes: Retribueix al personal del servei d'Atenció al Client al qual s'exigeixi per a la seva activitat la utilització d'un o més idiomes estrangers (anglès i/o alemany), que posseeixi la capacitat per utilitzar-los i s'acrediti mitjançant títol oficial (mínim nivell B2.2 de l'Escola oficial d'idiomes, o B2 Nivell Avançat del Marc Comú Europeu de Referència per a les Llengües, MCER). S'abonarà a raó de 80 €, mensuals independentment del nombre d'idiomes que s'acreditin. Aquest plus està vinculat al lloc de treball, per la qual cosa en cap cas serà consolidable.

Article 42.- PAGAMENT DEL SALARI

El pagament del salari s'efectuarà l'últim dia laborable de cada mes

L'abonament de les pagues extraordinàries es realitzarà en les següents dates:

- Paga d'Estiu: juntament amb la nòmina de juny.
- Paga de Nadal: el dia 20 o el dia hàbil immediat anterior a aquesta data.
- Paga de febrer: juntament amb la nòmina de febrer.
- Paga de setembre: juntament amb la nòmina de setembre.

L'abonament de les compensacions de festius, permutes i diumenges realitzats s'efectuarà com a màxim en la nòmina del segon mes següent al de la seva realització.

Artículo 43.- REVISIÓ SALARIAL

L'increment en les retribucions per a cadascun dels anys del Conveni serà el següent:

- Per a l'exercici 2017: els conceptes retributius de la Taula Salarial i el plus *ad personam* s'incrementaran en el 1%, segons allò establert a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. S'adjunta taula salarial com a Annex I.
- Per a l'exercici 2018: els conceptes retributius de les taules salarials, el plus transport i el plus *ad personam* s'incrementaran en el màxim que permeti la Llei de pressupostos Generals de l'Estat o en la d'aquella que li sigui aplicable.
- Per a l'exercici 2019 i 2020: els conceptes retributius de les taules salarials, el plus transport i el plus *ad personam* s'incrementaran en el màxim que permeti la Llei de pressupostos Generals de l'Estat o en la d'aquella que li sigui aplicable.

Per al cas que en algun dels anys la LPGE estableixi un abonament variable, les parts negociadores es reuniran per determinar la seva destinació i assignació.

CAPÍTOL VII.- MOBILITAT

Article 44.- SUPERIOR CATEGORIA.

Per necessitats organitzatives, tècniques o de servei, la persona treballadora podrà ser destinada a realitzar treballs de categoria superior a la qual té legalment reconeguda, sempre que la seva capacitat professional ho permeti.

Quan un lloc de treball de dotze mesos s'hagi anat exercint en superior categoria per un període igual a 12 mesos continus o discontinus en un període de 2 anys, es crearà una vacant amb la categoria del lloc i es cobrirà mitjançant el sistema de promocions establert; això no



implicarà necessàriament un augment de plantilla.

Els períodes màxims fixats per a l'exercici de la superior categoria no seran aplicables quan es tracti de cobrir personal amb reserva de lloc de treball.

En cap cas, superar els dotze mesos en superior categoria donarà dret a la consolidació de la plaça ni a les percepcions econòmiques d'aquesta.

Les retribucions seran les corresponents a la categoria que li hagi estat assignada. El mòdul per al seu càlcul serà les retribucions íntegres anuals de la categoria superior menys les retribucions íntegres anuals de la categoria del/de la treballador/a, a exclusió del complement d'antiguitat, i/o plus *ad personam*.

El sistema de cobertures de llocs de treball de superior categoria es regirà per allò establert en el Reglament de Cobertura de Llocs de treball.

Article 45.- TREBALLS D'INFERIOR CATEGORIA

Per raons organitzatives, tècniques, peremptòries o imprevistes, els treballadors i treballadores podran ser destinats a realitzar treballs d'inferior categoria pel temps indispensable, havent-se de retornar a la categoria original una vegada hagi conclòs la circumstància que va obligar al canvi.

La persona treballadora afectada per la prestació del treball d'inferior categoria haurà de percebre el salari corresponent a la categoria que té legalment reconeguda, inclòs els conceptes de caràcter variable, durant tot el període natural que duri l'acompliment de la inferior categoria.

En cas que la destinació a inferior categoria es prengui com a mesura provisional per causa de la pèrdua temporal dels requisits o condicions necessàries per al desenvolupament del seu lloc de treball en condicions normals no imputables a l'empresa, aquesta situació es mantindrà fins que aquestes causes desapareguin. En aquests casos, la persona treballadora percebrà les retribucions econòmiques que corresponguin a la categoria que estigui exercint mentre es mantingui l'anterior situació.

Per a la reubicació del personal a una inferior categoria se seguiran els següents criteris:

- S'intentarà col·locar la persona treballadora al mateix centre de treball al qual està adscrita; si no fos possible, al mateix servei.
- L'ordre jeràrquic en el qual estan enquadrades les categories. Es tendirà a assignar al treballador/a de el nivell jeràrquic immediatament superior.
- Les funcions assignades en la categoria inferior.

En qualsevol cas, l'empresa informará al Comitè d'empresa de les raons objectives que han portat a aquesta actuació.

CAPÍTOL VIII.- SALUT LABORAL

Article 46.- SEGURETAT I SALUT LABORAL, PRINCIPIS GENERALS

Ambdues parts acorden promoure la Seguretat i Salut Laboral dels treballadors i treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball dins del marc del que es disposa en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre Prevenció de Riscos Laborals i els reglaments posteriors que la complementen.

En aquest marc d'actuació, es desenvoluparà un Sistema de Gestió de la Prevenció, el qual és considerat, com l'eina eficaç ideada per a la consecució del programa d'objectius i metes, que es durà a terme mitjançant la implantació d'una sèrie de procediments, mesures i normes de seguretat destinades a eliminar o controlar els riscos específics del nostre entorn, previ debat en el si del Comitè de Seguretat i Salut. Per al seu funcionament, l'esmentat Comitè es dotarà d'un reglament intern. Se li dotarà amb els mitjans necessaris per a la seva tasca, els quals seran gestionats per ambdues parts.

La planificació de l'acció preventiva i la seva implantació pràctica, en els diferents serveis de l'empresa, es realitzarà amb la participació de comandaments i treballadores treballadores, a través del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, tenint en compte les avaluacions de riscos de cada centre de treball i de cada activitat

L'empresa assumeix la responsabilitat directa de dur a terme les accions establertes a la planificació i el desenvolupament del Pla de Prevenció derivat de les Avaluacions de Riscos, amb totes les prestacions de suport que anessin precises, considerant la prevenció de riscos laborals com a objectiu permanent i prioritari. Aquesta responsabilitat serà compartida per els/as treballadors/as, en funció de les respectives competències, estant aquells obligats a acceptar les normes dels principis esmentats i tota la normativa vigent.

Es fomentarà la formació dels treballadors i treballadores en matèria de salut en treball i s'intentarà detectar i remeiar la deterioració de la salut ocasionat pel treball abans que es produeixi.

L'empresa posarà tots els mitjans necessaris per eliminar o minimitzar al màxim les tasques penoses no susceptibles de ser reduïdes. Tal compromís parteix del principi que en cap cas l'abonament d'algun Plus pot ser excusa per treballar en condicions de risc; per això, ambdues parts adquireixen el compromís d'aconseguir que no existeixi el risc, minimitzar-ho al màxim i, en qualsevol cas, prendre les mesures preventives adequades.

Article 47.- COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT LABORAL

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos, compost pel nombre de membres segons allò establert en la legislació vigent.

Els delegats de prevenció seran designats per i d'entre els membres del Comitè d'empresa i en igual nombre seran designats per la Direcció de l'empresa, i tindran les competències i funcions definides en la Llei 31/1995 i la seva legislació complementària.

Article 48.- RECONeixEMENTS MÈDICS

Es realitzarà un reconeixement a totes les persones treballadores, en dependències que reuneixin les condicions sanitàries establertes per la llei.

S'intentarà que els reconeixements mèdics es realitzin en dependències hospitalàries fixes.

Les revisions es regiran conforme a allò establert en l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

S'efectuarà una programació amb totes les persones treballadores que hagin de realitzar el reconeixement mèdic.

Els treballadors i treballadores de nova incorporació hauran de passar un reconeixement mèdic previ en el qual es declari la seva aptitud per al treball.

Article 49.- BEGUES ALCOHÒLIQUES

En honor de salvaguardar allò que es disposa en l'article 29.1 de la Llei 31/1995 Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en relació a vetllar per la seguretat d'aquelles persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional o la de tercers, queda terminantment prohibit dins de la jornada laboral la ingestió de begudes alcohòliques, substàncies psicotròpiques i totes aquelles que puguin afectar la capacitat i reflexos de la persona treballadora. L'empresa prendrà les mesures legals pertinents per controlar el compliment de allò establert en aquest paràgraf.

Article 50.- VESTUARI I EQUIPS DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL

La Direcció de l'empresa garantirà que tots els treballadors i treballadores tinguin els elements i/o equips de protecció i prevenció personal adequats per a les característiques dels llocs de treball, i les peces de l'uniforme preceptives adequades en quantitat i qualitat segons l'Annex IV del present Conveni.

L'empresa reposarà aquelles peces que estiguin en un estat inadequat d'ús.

Per a la reposició de qualsevol peça serà obligatori i indispensable el lliurament de la peça anterior deteriorada per part de la persona treballadora que sol·licita la reposició. Sempre que sigui possible, les peces recollides seran lliurades a associacions benèfiques i/o a O.N.Gs.

S'estableix que la sol·licitud d'uniformitat per a la temporada d'estiu s'efectuarà per part dels treballadors i treballadores dins del mes de març, i per a la temporada d'hivern, dins del mes de setembre. Fora d'aquests períodes, només s'efectuaran reposicions degudes a la deterioració de les peces amb motiu del treball realitzat.

Com a norma general, l'uniforme es lliurarà al centre de treball i dins de la jornada laboral.

En el cas de contractacions temporals, es lliuraran aquelles establertes en l'Annex IV. En períodes que es prevegin inferiors a tres mesos, serà obligatori la seva devolució en finalitzar el contracte; l'incompliment es penalitzarà amb el descompte en la liquidació corresponent de l'import de les peces lliurades a la persona que no hagi efectuat la devolució.

Els treballadors i treballadores temporals que repeteixin contractació d'un any a un altre i que tinguin uniforme ja lliurat en anys anteriors, només se'ls reposaran les peces que estiguin deteriorades pel seu ús.



CAPÍTOL IX.- PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES

Article 51.- COMPLEMENT PER I.T.

En els casos d'I.T., la persona treballadora percebrà les prestacions econòmiques que la Seguretat Social o Mútua d'Accidents contractada, si escau, tinguin establertes i abonin per aquestes baixes. En aquests casos, els treballadors i treballadores hauran de complir estrictament les normes que aquestes entitats tinguin establertes a aquest efecte.

Quan la persona treballadora tingui dret a les prestacions per I.T., l'empresa complementarà fins al 100% de les retribucions mensuals, sempre que l'absentisme personal per I.T. de la persona treballadora compleixi amb els següents paràmetres:

1. No se superin els 22 dies de baixa per I.T. en el període de 365 dies anteriors a l'inici de la baixa; en el cas que la persona treballadora no dugui treballats 365 dies, s'aplicarà la part proporcional als dies treballats.
2. En al cas que no es compleixi el 1r paràmetre, sempre que la persona treballadora tingui una antiguitat superior a 730 dies, el límit serà de 33 dies de baixa per I.T.
3. En el cas que no es compleixi 2n paràmetre, sempre que la persona treballadora tingui una antiguitat superior a 1.095 dies, el límit serà de 44 dies de baixa per I.T.

Els accidents de treball ocorreguts per prestar serveis en altres empreses fora de l'horari de Calvià 2000, no percebran cap millora de I.T.

Per tenir dret l'esmentat complement, la persona treballadora haurà de complir amb els següents requisits:

1. Fer lliurament dels parts de baixa, Alta i, si escau, confirmació a l'empresa en els termes i terminis prevists en la legislació vigent.
2. Haver notificat la previsió d'absència al servei tan aviat com li sigui possible, o almenys durant els primers 30 minuts de la primera jornada d'absència, excepte causes justificades de força major formalment acreditades.
3. Que s'emplenin per part de la persona treballadora, i en els terminis previstos en la legislació vigent, tots els tràmits establerts per al reconeixement oficial de la baixa.
4. Que s'atenguin les recomanacions facultatives i es faciliti qualsevol revisió mèdica, durant el període d'I.T., que els Serveis Mèdics de l'empresa considerin convenients.

Si la persona treballadora no pogués desplaçar-se, haurà d'acreditar davant el departament de Recursos Humans tal impossibilitat.

L'incompliment d'alguna de les condicions establertes en aquest Article, deixarà sense efecte el pagament de la prestació complementària, des del primer dia en què es produeixi l'incompliment i durant tota la durada posterior del procés, independentment que amb posterioritat es compleixin els requisits anteriorment enunciats.

No es comptabilitzarà dins del còmput de mitjana personal de dies de baixa, els processos per:

- a. Malaltia professional o accident de treball.
- b. Els períodes d'hospitalització a causa de les baixes derivades de qualsevol contingència.
- c. Aquelles malalties o accidents que siguin qualificades com a greus pels metges del Servei Públic de Salut.
- d. Risc durant l'embaràs.

No es considera I.T. la maternitat

Els supòsits establerts en el paràgraf anterior es compensaran sempre amb el 100% del salari amb independència de la mitjana personal de dies de baixa de la persona treballadora afectada.

La persona treballadora queda obligada a acudir a qualsevol revisió mèdica que els Serveis Mèdics de l'empresa considerin convenients, independentment que se li abonin o no el complement d'I.T.; aquesta facultat no podrà constituir un abús de dret.

Article 52.- JUBILACIÓ I JUBILACIÓ PARCIAL

La jubilació no serà obligatòria per al treballador independentment de la seva edat, tret que la llei estableixi una edat de jubilació obligatòria.

Els treballadors i treballadores amb les categories incloses dins dels grups professionals IV i V tindran dret a jubilar-se de forma parcial en les condicions establertes legalment. Aquestes condicions es pactaran de mutu acord entre empresa i la persona treballadora. La categoria de la persona que fa el relleu no té per què coincidir amb la categoria de la persona que gaudeix de la jubilació parcial.

La resta de persones treballadores tindran dret a sol·licitar-la, tot i que la seva concessió quedarà vinculada a la possibilitat de realitzar-la en funció de la categoria i necessitats dels serveis.

Qualsevol futura modificació legal que pogués alterar l'equilibri establert o la seva regulació, haurà de ser estudiada i adaptada a aquest acord per la Comissió Paritària.

Article 53.- INCAPACITAT SOBREVINGUDA

La persona treballadora que passi a una situació d'Incapacitat Permanent en el grau de total, derivada d'una contingència professional (accident de treball o malaltia professional), i sempre que existeixi lloc de feina idoni adequat a les seves condicions, podrà optar entre percebre l'assegurança subscrita per l'empresa a aquest efecte o ser adscrita a un d'aquells llocs de feina.

El personal la capacitat del qual hagi disminuït per raó d'edat, estat de salut, accident, etc., sense arribar a constituir una incapacitat permanent conforme a allò establert en la Llei General de la Seguretat Social, sempre que existeixi lloc de treball idoni a les seves condicions, en podrà ser adscrit.

El Servei de Vigilància de la Salut determinarà si la persona treballadora se troba degudament capacitada per a l'acompliment del puesto al qual estigui assignada.

En el cas que la persona treballadora fora assignada a un nou lloc de treball de diferent categoria, passarà a percebre les retribucions d'aquesta nova categoria.

Article 54.- ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS I DEFUNCIÓ

L'empresa es compromet a mantenir durant la vigència del Conveni una pòlissa d'assegurances que garanteixi, en les condicions i requisits concertats, unes prestacions econòmiques de:

A. 40.000 €, a percebre pels beneficiaris o per si mateixos, en els casos de defunció o invalidesa absoluta o gran invalidesa. Per al cas d'invalidesa total permanent, la indemnització es calcularà aplicant sobre els 40.000 € els mateixos percentatges que s'apliquen per la Seguretat Social sobre la base reguladora. Per al cas d'invalidesa parcial permanent, la indemnització serà segons el barem establert en la pòlissa. Tot això, sempre que totes les contingències anteriors es derivin d'un accident laboral ocorregut al servei de Calvià 2.000, S.A.

B. 30.000 € en les mateixes condicions anteriors, si les contingències es produeixen com a conseqüència d'un accident no laboral ocorregut durant les 24 hores del dia.

Aquestes quantitats s'abonaran segons les condicions de la pòlissa la còpia de la qual es facilitarà al Comitè d'empresa una vegada concertades, i estarà a la disposició de tots els treballadors i treballadores per a la seva consulta.

Article 55.- AJUDA ASSISTENCIAL PER DEFUNCIÓ

En morir una persona treballadora en actiu de la plantilla fixa, es lliurarà a les persones hereves legítimes o a la persona beneficiària, juntament amb la liquidació d'havers corresponent, la quantitat que resulti de l'aportació per part de totes les persones treballadores fixes, subjectes a l'àmbit d'aplicació del present conveni i que no s'hagin oposat expressament amb anterioritat, l'1% del seu salari mensual corresponent als conceptes retributius de Salari Basi i Plus Puesto de la nòmina del mes anterior a l'òbit, quantia que serà, a la vegada, descomptada a la plantilla en fer-se efectiu el pagament de la retribució mensual següent.

Aquesta quantitat serà abonada les persones hereves legítimes, o a la persona beneficiària que la persona treballadora designi mitjançant un sobre tancat dipositat al departament de Recursos Humans; així mateix, l'empresa abonarà la mensualitat completa independentment del dia de la defunció.

Els treballadors i treballadores que s'oposin a l'aplicació d'aquest article no tindran dret a aquesta ajuda.

Article 56.- GARANTIES PER ACCIDENT DE TRÀNSIT

Si la persona treballadora patís un accident de trànsit amb un vehicle de l'empresa, o particular al servei d'aquesta, durant les hores de treball, disposarà de les garanties següents:

- Que se li proporcioni, si és preceptiu, assistència lletrada davant el jutjat o Organisme Públic corresponent.
- Que se li presti la fiança que es pogués assenyalar i l'abonament de les costes judicials. La fiança que, pel concepte previst, hagi de constituir l'empresa, no podrà excedir del capital màxim garantit en la pòlissa.
- Si com a conseqüència de l'accident, a la persona treballadora se li privés de llibertat, se li abonaran, mentre duri la privació, les retribucions salarials que legalment tingui reconegudes.





d. Si com a conseqüència de l'accident, a la persona treballadora se li retirà el permís de conduir, la Direcció li assignarà un lloc de treball d'acord amb la seva competència professional, pel qual no es requereixi el permís de conduir com a condició necessària per al seu acompliment. En aquest supòsit, la persona treballadora percebrà tots els conceptes retributius que tingui legalment reconeguts, a excepció del plus lloc de treball, el qual serà el corresponent al lloc que estigui realment exercit.

e. La privació de llibertat o del permís de conduir conseqüència de l'accident, no serà considerada motiu de sanció disciplinària, sense perjudici del que es disposa en el punt següent.

f. En cas que la persona treballadora se li detectàs al moment d'accident un grau d'alcoholèmia superior al permès, o se li detectàs la conducció sota l'influx de substàncies psicotròpiques o estupefaents, o que per sentència ferma se li condemnàs per imprudència simple o temerària, no li seran aplicable les garanties contemplades en aquest Article. Aquestes faltes seran qualificades com molt greus.

g. Totes les garanties anteriors s'atorgaran subsidiàriament per Calvià 2000, sempre que aquestes no estiguin previstes o contemplades en les corresponents assegurances dels vehicles implicats o unes altres que fossin aplicables al cas.

Els salaris establerts en l'apartat c) i d) s'abonaran en concepte de bestreta, amb independència que després siguin reemborsats a l'empresa a través de la cessió dels drets sobre l'assegurança corresponent, o si escau per la pròpia persona treballadora.

Article 57- MULTES DE TRÀNSIT

L'empresa es farà càrrec dels imports de les multes de trànsit que els puguin ser imposades als treballadors i treballadores que durant la seva jornada laboral condueixin vehicles de l'empresa, sempre que la infracció sigui imputable a la citada empresa. Les infraccions que siguin imputables a la persona treballadora seran abonades per ella mateixa, i tindrà la possibilitat d'acudir a la Comissió Paritària per a l'estudi del seu cas.

Article 58.- PRÉSTECES I BESTRETES

1. Bestretes sobre la nòmina del mes

La persona treballadora tindrà dret, sense que hagi arribat el dia de cobrament, a percebre una bestreta a compte del treball ja realitzat i sobre la nòmina del mes següent, per una quantitat màxima de 400 €. No s'atorgaran bestretes després del dia 25 de cada mes. Les bestretes podran ser realitzades mitjançant transferència bancària al compte on la persona treballadora se li abona la nòmina.

2. Bestretes reintegrables

Les persones treballadores fixes i fixes discontinües amb una antiguitat mínima de dotze mesos efectivament treballats, tindran dret a la concessió sense interessos de les següents bestretes:

a. Les persones treballadores fixes contínues amb una antiguitat mínima d'un any, tindran dret al fet que se'ls concedeixi una bestreta de dues mensualitats com a màxim, a retornar en un termini no superior a deu mesos, si és d'una mensualitat, i dotze mesos, si és de dues mensualitats.

b. Les persones treballadores fixes discontinües amb una antiguitat mínima d'un any efectivament treballat, tindran dret al fet que se'ls concedeixi una bestreta d'una mensualitat com a màxim, a retornar en un termini no superior als mesos de contracte prevists en la crida en la qual se sol·licita el préstec.

No podrà ser concedida una altra bestreta fins que no s'hagi amortitzat l'anterior. Podran concedir-se fins a un màxim de dues bestretes consecutives. La tercera no podrà concedir-se, fins que no hagi transcorregut el mateix període de temps en el qual es va amortitzar l'última bestreta concedida.

3. Préstecs

Les persones treballadores fixes i fixes discontinües amb una antiguitat mínima de dotze mesos efectivament treballats, tindran dret al fet que se'ls concedeixi sense interès els següents préstecs:

1º. Per una sola vegada i fins a un màxim de 6.000 €. per a la compra de l'habitatge habitual, sempre que aquesta hagi de ser el domicili habitual de la persona treballadora que efectua la petició. Per a la concessió d'aquest préstec serà preceptiu que:

a. Existeixi un pagament a compte de l'habitatge pel qual se sol·licita el préstec, igual o superior a 3.000 € dins del termini màxim d'un mes anterior a la formulació de la petició i que quedi pendent de pagament almenys una quantitat equivalent al quintuple de l'import del préstec sol·licitat.

b. Que l'habitatge estigui situat en el terme de Calvià.

Per a la concessió d'aquest préstec s'hauran d'aportar els documents següents:



- a. Escripura pública de compravenda o contracte degudament signat i segellat entre la persona treballadora i venedor, o escriptura de constitució d'hipoteca si escau.
- b. Declaració jurada que l'habitatge adquirit serà el seu domicili habitual.

2º. Per una sola vegada i fins a un màxim de 4.000 € per a la reforma del seu habitatge habitual. Al cas que es tracti de sol·licitud per a la construcció d'un habitatge o la seva reforma, sense perjudici de l'aportació dels anteriors, si pertoca, es presentaran els següents documents:

- a. Llicència d'obres si aquesta fos legalment obligatòria i pressupost proform
- b. Al cas de no ser preceptiva la llicència d'obres, s'haurà d'aportar com a mínim fotocòpies acarades amb els originals de les factures de les despeses produïdes que superin el 95 % del préstec concedit.

3º. En situacions excepcionals, per a la cobertura de malalties greus de la persona treballadora o els seus familiars en primer grau de consanguinitat o cònjuge, quan el seu tractament no estigui cobert per la Seguretat Social o l'assegurança privada que pogués tenir concertada la persona treballadora, fins a un import de 6.000 €. Per a la concessió d'aquest préstec haurà d'adjuntar-se l'informe del metge corresponent que raoni i motivï la necessitat del tractament.

Amb la periodicitat que indiqui el departament de RH, la persona treballadora afectada haurà de presentar els corresponents justificants que el tractament s'està fent efectiu.

El termini de devolució dels préstecs de compra d'habitatge, reforma o especials serà de 24 mesos.

Article 59.- LÍMIT A LA CONCESSIÓ DE CRÈDITS

L'empresa disposarà d'una línia de crèdit per import de 110.000 euros de la qual podran fer ús els treballadors i treballadores en els termes pactats en els articles anteriors.

En cas que se sobrepassi aquesta quantitat, es reunirà la Comissió Paritària per donar una solució adequada als préstecs que no tinguin cobertura.

Article 60.- COMPLEMENT D'ESCOLARITAT

A tots els treballadors i treballadores que estiguin en situació d'alta en l'empresa se'ls abonarà un complement d'escolaritat de 35,41 € mensuals per cada fill/a menor de 18 anys.

Durant l'edat d'escolarització obligatòria no serà necessària l'acreditació de la mateixa; a partir dels 16 anys i fins als 18, la persona treballadora haurà d'acreditar per a la seva percepció l'efectiva escolaritat de cada fill/a.

Article 61.- PRESTACIONS PER EDUCACIÓ ESPECIAL

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni que tinguin al seu càrrec fills o filles amb incapacitat física, psíquica o sensorial, tindran dret a percebre un complement mensual d'un màxim de 400 € sempre que el fill/a estigui rebent el tractament específic a la incapacitat que es tracti, i aquest no estigui cobert per la Seguretat Social i es presentin els justificants oportuns. En el cas d'estar subvencionat per altres administracions, s'abonarà la diferència fins a la percepció de fins als 400 €.

Amb la periodicitat que indiqui el departament de RH, La persona treballadora afectada haurà de presentar els corresponents justificants que el tractament s'està fent efectiu.

L'esmentat plus és compatible amb el d'escolaritat. Als casos de I.T., la persona treballadora percebrà les prestacions econòmiques que la Seguretat Social o Mútua d'Accidents contractada, si escau, tinguin establert i abonin per aquestes baixes. En aquests casos, els treballadors i treballadores hauran de complir estrictament les normes que aquestes entitats tinguin establertes a aquest efecte.

CAPÍTOL X.- AJUDES ASSISTENCIALS

Article 62.- PRESTACIONS SOCIALS

L'empresa, amb la finalitat de complementar l'acció protectora de la Seguretat Social i motivar al personal, cobrirà les despeses socials que a continuació s'exposen a tots els treballadors i treballadores en els termes i amb les condicions que a continuació s'exposen.





1. PRESTACIONS DENTÀRIES

Modalitats

La persona treballadora podrà acollir-se a les modalitats següents:

A. Acudir als/les professionals que tingui contractada l'empresa segons les condicions del contracte. En aquest cas, les assistències odontològiques de pròtesis (dentadures i peces en general) i ortodòncies (aparatologia i fases d'ortopèdia en general), seran subvencionades exclusivament en un 75% del preu convingut per l'empresa i el/la professional adjudicatari/a, devent la persona treballadora aportar l'altre 25% directament a aquest/a professional contractat/da.

B. Acudir de forma lliure a qualsevol dels/les professionals degudament acreditats/des. En aquest cas l'empresa abonarà, segons l'import de la factura els màxims següents (importos en euros):

a. Ajudes que es prestaran amb un límit d'una a l'any:

- i. Dentadura completa (superior i inferior): 546 €
- ii. Dentadura inferior o superior: 255 €
- iii. Desvitalització: 146 €
- iv. Profilaxi – neteja: 55 €

b. Ajudes que s'abonaran per una sola vegada durant la relació laboral:

- i. Corones (amb independència del seu nombre): 110 €
- ii. Fases ortodòncia funcional (aparatologia): 873 €

c. Ajudes que s'abonaran amb un límit de 2 empastaments a l'any; els empastaments odontològics derivats de descalcificacions no estaran subjectes a cap límit temporal:

- i. Empastament (cadascun): 37 €

2. PRESTACIONS AUDITIVES

Es retribuiran segons import factura, amb un màxim de:

- Audiòfons (cadascun): 500 €

(Es podrà sol·licitar amb el límit d'un cada cinc anys).

3. PRESTACIONS OCULARS

Es retribuiran segons import factura, amb un màxim de:

- Vidre: 146 €
- Renovació vidres: 146 €
- Lents de contacte: 146 €
- Renovació lents de contacte: 146 €
- Muntura: 73 €

4. ALTRES PRESTACIONS

Segons l'import factura com a màxim fins a:

- Plantilles (cadascuna): 26 €
- Calçat ortopèdic: 55 €
- Vehicle invàlid: 500€
- D'altres ortopèdics: 73 €
- Dispositiu intrauterí (D.I.U.): 219 €



5. TEMPS DE RENOVACIÓ

Quedaran sense efecte en cas de trencament o pèrdua per accident de treball, degudament acreditat.

- Ulleres (muntura):
 - De 0 a 6 anys: 1 any
 - De 7 a 12 anys: 2 anys
 - A partir dels 13 anys: 3 anys
- Vidres: 1 any (nova graduació)
 - Lents de contacte: 3 anys
 - D'ulleres a les de contacte: 3 anys
 - De lents de contacte a ulleres: 3 anys
 - De vidres a lents de contacte: 1 any (nova graduació)
 - Renovació de lents de contacte: 1 any (nova graduació)
- Plantilles:
 - Fins a 14 anys: 1 any
 - A partir de 15 anys: 2 anys
- Vehicle invàlid: 5 anys
- Altres prestacions del punt 4: 2 anys

6. CONDICIONS GENERALS DE LES AJUDES D'AQUEST ARTICLE

- A. Les ajudes contingudes en aquest Article, se satisfaran sempre que ho sol·licitin i s'acrediti la seva necessitat mitjançant l'oportú informe mèdic i es presenti la corresponent factura original.
- B. Aquestes ajudes no s'abonaran o, si escau, s'abonaran parcialment per diferència, en el supòsit de cobertura per qualsevol assegurança de caràcter públic o privat que la persona treballadora o beneficiari/a tingui concertat, entenent-se com a beneficiari/a el/la cònjuge o company/a que hi conviu i exclusivament els fills de la persona treballadora menors de 18 anys o de 23 amb una minusvalidesa superior al 33% i que estiguin a càrrec de la persona treballadora, que no percebin rendes superiors al 75% del S.M.I.
- C. Les persones treballadores fixes discontinües podran acollir-se a totes les ajudes assistencials establertes en aquest annex, dins del seu període contractual.
- D. Aquestes prestacions socials seran aplicables a les persones treballadores que tinguin un contracte per temps indefinit o estiguin treballant actualment i que hagin estat contractades almenys 18 mesos dins dels tres últims anys.

Article 63.- AJUDES PER ESTUDIS

Calvià 2000 S.A. concedirà a les persones treballadores fixes i fixes discontinües beques anuals d'estudis en els termes i quanties màximes que seguidament s'indiquen, sempre que la seva matrícula superi aquestes quantitats i haguessin estat abonades prèviament per la persona treballadora:

Ajuda per estudis: 600 €

Per tenir dret a les expressades ajudes, el personal haurà d'acreditar la matrícula amb indicació del nombre d'assignatures que s'hagin cursat i aprovat, i si aquesta comprèn la totalitat o part del curs. En aquest últim cas s'abonarà la quantitat proporcional a les assignatures cursades.

Aquests imports, tant de matrícula com de llibres, s'abonaran, si escau, prorratejats pel nombre d'assignatures del curs i sempre que s'hagi acreditat formalment el seu aprovat, i seran, si escau, abonats contra lliurament de la corresponent factura, sempre que s'hagin aprovat els cursos o carnets pels quals van ser concedits i a posteriori de la seva acreditació formal.

En cas d'estudis d'idiomes a l'escola oficial i sempre que siguin necessaris per al treball desenvolupat, s'abonarà un màxim de 100 € per curs.

Per cobrir les despeses produïdes en l'obtenció del permís de conduir C o C1, l'empresa concedirà una subvenció de fins a 600 euros a aquelles persones treballadores que amb això puguin promocionar-se a la categoria de Conductor 1^a, i que efectivament hagin obtingut aquests carnets amb posterioritat a la seva incorporació com a personal fix en l'empresa.

L'empresa assumirà la totalitat del cost que es derivi de la renovació, dins dels terminis legals, del permís de conduir per desenvolupar el seu



treball a totes aquelles persones treballadores fixes amb categoria de Conductor 1ª i Operador/a de granadora i intervencions immediates, i operari/a de taller que posin el seu carnet C1 a la disposició de l'empresa.

CAPÍTOL XI.- DRETS SINDICALS

Article 64.- COMITÈ D'EMPRESA

La Direcció facilitarà un local per a l'acompliment dels treballs sindicals, que serà adequat al nombre de membres del Comitè d'empresa; aquest local complirà les condicions de seguretat i higiene que siguin aplicables.

L'ús del local del Comitè d'empresa no estarà supeditat a més requisit que el d'obertura i tancament del centre de treball on estigui situat el local i que les activitats que en ell es desenvolupin siguin estrictament sindicals.

Per fer efectiu el crèdit sindical de cadascun dels representants del Comitè, bastarà la comunicació per escrit al comandament directe amb una antelació de dos dies hàbils. Amb caràcter excepcional, aquest termini podrà ser reduït a un dia natural, quan existeixi assumpte greu i urgent que resoldre.

El crèdit sindical podrà acumular-se en un o diversos membres del Comitè d'empresa, podent fins i tot afectar a la totalitat de la jornada laboral, si l'acumulació recau en una sola persona. L'acumulació haurà de ser notificada a l'empresa amb una setmana d'antelació.

Les hores consumides en les reunions de qualsevol Comissió convocades per part de l'empresa no comptaran a l'efecte de crèdit sindical. Així mateix, les reunions de la comissió paritària no aniran a càrrec del crèdit sindical.

Article 65.- FUNCIONS I COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA

Les funcions i competències del Comitè d'empresa, sense perjudici de les disposades en la legislació vigent, seran:

1. Ser informat dels llocs de treball que l'empresa pensa cobrir, així com les condicions generals dels nous llocs.
2. Ser informat i, si escau, legalment consultat, de quantes mesures afectin a la plantilla, quant a la modificació o establiment de nous sistemes de treball, amb una antelació adequada.
3. Assegurar el compliment de les normes de seguretat i higiene en el treball, advertint als responsables de l'empresa i al personal de les possibles infraccions o deficiències.
4. Ser informat i, si escau, legalment consultat, sobre els trasllats de personal i modificació general de torns a l'empresa.
5. Excepte circumstàncies extraordinàries, es concedirà un termini de 3 dies hàbils al Comitè, perquè, amb caràcter previ a l'execució d'una sanció per falta greu o molt greu, pugui emetre informe a la Direcció. S'informarà al Comitè d'empresa de les faltes lleus imposades a les persones treballadores.
6. Totes les competències recollides en l'articulat d'aquest Conveni

Article 66.- DE L'ACCIÓ SINDICAL

a. Els treballadors i treballadores afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa:

1. Constituir seccions sindicals de conformitat amb allò establert en els Estatuts del Sindicat.
2. Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresari; recaptar quotes, i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
3. Rebre informació que li remeti el seu Sindicat.

b. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels quals tinguin representació en el Comitè d'empresa o comptin amb delegats de personal, tindran els següents drets:

1. Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als treballadors i treballadores en general, l'empresa posarà a la seva disposició els taulers d'anuncis que siguin necessaris, els quals s'hauran de situar a cada centre de treball i en un lloc on es garanteixi un adequat accés per part del personal.
2. A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la legislació vigent a cada moment.
3. La utilització d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats, en aquelles empreses o centre de



treball amb més de 250 persones treballadores.

4. A l'empresa, les seccions sindicals que puguin constituir-se per les persones treballadores afiliades als sindicats amb presència en els comitès d'empresa, estaran representades, amb caràcter general, per delegats/des sindicals triats/des per i entre els seus afiliats/des en l'empresa, d'acord a allò establert en l'art. 10 de la LOLS.

5. Quan s'instrueixi un expedient disciplinari per falta greu o molt greu a algun/a treballador/a, i se li citi per declarar davant l'instructor, podrà estar present un membre del comitè d'empresa o el delegat sindical, sempre que la persona treballadora ho sol·liciti.

Article 67.- ASSEMBLEES DE TREBALLADORS/ES

Els treballadors i treballadores disposen de 12 hores anuals per a la celebració d'assemblees.

En el període de negociació col·lectiva es podran realitzar fins a tres assemblees conjuntes de tots els treballadors i treballadores dins del darrer tram horari del col·lectiu majoritari. Les assemblees es realitzaran, preferentment, dins de l'última hora de la jornada laboral.

Les assemblees es realitzaran en un local adequat facilitat per la Direcció. Els convocants es faran responsables del manteniment de l'ordre, així com que el local utilitzat quedi en condicions d'ordre i neteja adequades.

Les assemblees podran ser convocades pel Comitè d'empresa, o un terç de la plantilla total. La comunicació s'haurà de remetre per escrit a la Direcció, amb cinc dies naturals d'antelació a la data de celebració, i haurà de contenir l'ordre del dia que es pensa debatre. L'empresa haurà de contestar en un termini de 3 dies naturals abans de la celebració de l'assemblea. La falta de resposta de la Direcció a la petició de l'assemblea sol·licitada, s'entendrà, sempre, en sentit positiu, sense perjudici de allò establert en la legislació vigent.

CAPÍTOL X.- RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

Article 68.- Igualtat de condicions

Les parts afectades per aquest Conveni, i en l'aplicació del mateix, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per raons de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua. Tampoc podran ser discriminades les persones treballadores per raons de disminucions psíquiques o sensorials, sempre que es trobessin en condicions d'aptitud per exercir el treball o ocupació que es tracti.

Aquest compromís comporta, igualment, remoure els obstacles que puguin incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com engegar mesures d'acció positiva o d'altres necessàries per corregir possibles situacions de discriminació. Així mateix, les parts signatàries del present conveni, s'obliguen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats, que desenvolupi el que es disposa en la llei 39/1999 de 5 de novembre sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, comproment-se, les entitats, a vetllar per la no discriminació en el treball, afavorint els permisos de maternitat, paternitat i per responsabilitats familiars, sense que això afecti negativament a les possibilitats d'ocupació, a les condicions de treball i a l'accés a llocs d'especial responsabilitat de dones i homes.

S'inclou el Pla d'Igualtat de l'empresa com a ANNEX del present conveni.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Denominacions: Totes les denominacions d'òrgans, càrrecs i funcions que en aquest conveni puguin aparèixer en un sol gènere han d'entendre's referides indistintament al gènere femení o masculí, segons el sexe del titular que es tracti.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Amb caràcter supletori a allò establert en el present Conveni s'aplicarà el que es disposa en les lleis i en les seves normes de desenvolupament.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

En la hipòtesi que, com a conseqüència de no poder aconseguir acords interpretatius respecte de l'aplicació i/o desenvolupament d'aquest Conveni, les parts arribassin a algun tipus de conflicte, abans d'acudir, si escau, a la instància judicial, se sotmeten per mutu acord a la conciliació, mediació o a l'arbitratge del TAMIB.



DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

Definicions:

- *Administració: les categories incloses en el grup de direcció i d'administratius.*
- *Producció: les categories incloses en el grup de comandaments intermedis i operaris.*
- *Major activitat en Producció: els mesos de maig a setembre, tots dos inclosos.*
- *Major activitat en Administració: els mesos d'octubre a abril, tots dos inclosos.*
- *Parents amb dependència exclusiva directa: aquell ascendent de 1r grau de consanguinitat que, convivint amb la persona treballadora, únicament tots dos conformen el nucli familiar.*
- *Nucli familiar: conjunt de membres d'una família que conviu en un domicili comú.*
- *Deure inexcusable de caràcter públic: inclou exclusivament les activitats d'acudir a judici per haver estat citat judicialment, citacions dels cossos de seguretat de l'Estat, formar part d'un jurat i anar a votar o ser membre de taula electoral o interventor en les eleccions generals, autonòmiques o locals i qualsevol un altre legalment establert de forma expressa.*
- *Ensenyaments oficials: s'entenen per ensenyaments oficials exclusivament els següents: Ensenyament Primari, Ensenyament Secundari, Batxillerat, Formació professional, formació universitària i Postgraus, i els estudis a l'Escola oficial d'Idiomes.*
- *Formació Obligatoria: Es considera formació obligatòria aquella que l'empresa consideri necessària per al desenvolupament de cadascun dels llocs de treball.*

DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA

Als treballadors i treballadores a temps parcial se'ls abonarà les retribucions i complements salarials, extra salarials i assistencials en proporció a la jornada treballada. Les reduccions de jornada per a cura de fill no tindran la consideració de jornada a temps parcial a l'efecte de les ajudes socials incloses en el Capítol X.

La persona treballadora que vegi modificada la seva situació personal durant la vigència de la relació laboral a l'efecte dels drets a les prestacions socials, haurà de notificar-ho de forma immediata al departament de Recursos Humans, acreditant fefaentment el dret a la seva obtenció, així com lliurar la documentació que sigui necessària.

Als efectes recollits en aquest conveni, s'entendrà que la parella de fet amb més d'un any de convivència degudament acreditada és assimilada a cònjuge.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEXTA

Es faculta a les parts signatàries perquè puguin negociar, si ho estimen convenient, els següents capítols i/o articles, negociant quants aspectes siguin necessaris:

- *El Capítol IV.- ESTATUT DELS FIXOS DISCONTINUS*
- *L'Article 29bis.- JORNADA DE LLIURAMENT*
- *L'Article 52.- JUBILACIÓ I JUBILACIÓ PARCIAL*
- *El REGLAMENT INTERN DE COBERTURA DE LLOC DE TREBALL*
- *L'Annex I.- TAULA SALARIAL*
- *L'Annex V.- PLA D'IGUALTAT I PROTOCOL D'ASSETJAMENT (Ambdues parts acorden reunir-se en el termini màxim de 6 mesos per planificar el seu desenvolupament i, si escau, modificar-los).*

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SETENA

Totes les mesures d'igualtat es duran a terme mitjançant el Pla d'igualtat establert a l'empresa i a través del Comitè d'igualtat. Així mateix, tots els temes relacionats amb l'assetjament sexual i per raó de sexe es canalitzaran a través dels protocols d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. En tot cas, s'informarà dels mateixos al Comitè d'ètica.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL OCTAVA

El còmput de l'antiguitat efectiva de les persones treballadores s'efectuarà de la següent manera:

L'antiguitat de les persones treballadores temporals, a temps parcial no continuat i fixes discontinues, serà la suma dels dies efectivament contractats. Per a això, se sumaran els dies efectivament contractats computant els mesos per períodes de 30 dies; la suma total es dividirà entre 365 dies, el resultat seran els anys d'antiguitat efectiva.

Així mateix, el còmput de l'antiguitat serà des de la data del primer contracte que iniciï la contractació continuada. S'entén que la





contractació és continuada sempre que la persona treballadora hagi estat contractada consecutivament sense solució de continuïtat.

La persona treballadora que, per qualsevol motiu, no hagi prestat serveis a l'empresa durant un període superior a 365 dies, perdrà amb caràcter general el període d'antiguitat reportat amb anterioritat, començant de nou el seu còmput des del següent contracte. Aquesta regla no serà aplicable al personal amb contracte fix que es reincorpori d'una excedència, encara que durant el període d'excedència voluntària no es reportarà antiguitat alguna.

El còmput de l'antiguitat efectiva descrita en la present disposició es tindrà en compte a l'efecte del càlcul del complement d'antiguitat i de qualsevol tipus d'indemnització.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL NOVENA

Sense perjudici de les promocions internes que existeixin durant cada any, les persones que ostentin la categoria d'Auxiliar Administratiu i Auxiliar de Gestió i que tinguin una antiguitat en l'empresa superior als 5 anys podran sol·licitar a la Direcció la seva reclassificació a la categoria d'Administratiu de Gestió.

La sol·licitud haurà de ser efectuada dins de la 1a quinzena de gener de cadascun dels anys mitjançant sol·licitud expressa a aquest efecte.

La reclassificació serà mitjançant concurs oposició en el qual es valoraran els mèrits de cada candidat/a segons allò establert en el Reglament intern de cobertura de lloc de treball. La fase de concurs oposició serà realitzada en la segona quinzena del mes de febrer de cadascun dels anys.

La persona treballadora que no aprovi l'examen podrà sol·licitar de nou la seva reclassificació l'any següent dins del termini establert més amunt.

Règim especial durant la vigència del present conveni

De forma excepcional, durant els anys de vigència de conveni es reclassificaran 11 places, de les quals 4 seran l'any 2018, 4 l'any 2019 i 3 l'any 2020.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Tots els articles que no tinguin una data concreta d'entrada en vigor, ho faran a partir de la publicació del Conveni Col·lectiu, excepte la taula salarial del 2017 que entrarà en vigor amb efecte retroactiu a dia 1 de gener de 2017.

Els endarreriments corresponents a l'any 2017 seran abonats dins dels dos mesos següents a la publicació del conveni.

La taula salarial del 2018 entrarà en vigor amb efectes retroactius a dia 1 de gener de 2018.

Els endarreriments corresponents a l'any 2018 seran abonats dins dels tres mesos següents a la publicació del conveni.

Els dies addicionals de vacances entraran en vigor l'any 2019.

El 10è trienni, el plus idiomes i la reclassificació de la DISPOSICION FINAL SEGONA, així com tots els plusos i/o percepcions econòmiques que s'hagin modificat, entraran en vigor i començaran a abonar-se a partir del mes següent a la publicació del conveni.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGONA

El nou reglament intern per a la Cobertura de Llocs de treball, entrarà en vigor amb la signatura del present conveni.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Complement d'antiguitat a les pagues extres:

A partir de l'any 2018, la paga extraordinària de juny inclourà el complement d'antiguitat.

A partir de l'any 2019, la paga extraordinària de desembre inclourà el complement d'antiguitat.

A partir de l'any 2020, totes les pagues extraordinàries inclouran el complement d'antiguitat.



DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA

Les persones treballadores amb categoria de Peó especialista que en el seu moment van consolidar el plus *ad personam* inicial, se'ls aplicarà als 3 primers triennis un coeficient corrector de l'1,8. Tal coeficient corrector es multiplicarà pel valor del trienni; el resultat serà la quantitat que se li abonarà a la persona treballadora.

DISPOSICIONS FINALS

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Amb la signatura del conveni anterior, va quedar eliminat el Plus vinculació, que va ser substituït per un plus *ad personam* inicial a totes les persones que el venien percebent i que coincidien en la seva quantia amb l'extint plus vinculació. Aquest plus *ad personam* inicial, transitori o plus *ad personam*, s'anirà absorbint de forma exclusiva pels triennis que vagi reportant cada persona, fins a la seva total desaparició.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

En el mes següent a la publicació del Conveni Col·lectiu i com a mesura extraordinària, es reclassificaran sense necessitat d'examen i per una sola vegada les següents categories:

Les persones treballadores que en la data de signatura del conveni ostentin la categoria d'Administratiu/Administrativa de Gestió amb una antiguitat mínima de 5 anys consolidaran la categoria d'Administratiu/Administrativa.

Les persones treballadores que ostentin la categoria d'Auxiliar Administratiu/Administrativa amb una antiguitat mínima de 5 anys consolidaran la categoria d'Auxiliar de Gestió.

Aquesta reclassificació en cap cas serà aplicable a les persones d'aquestes categories que en un futur aconseguixin els 5 anys d'antiguitat.

DISPOSICIÓ FINAL TERCERA

Queden eliminades les categories de Tècnic de prevenció, Tècnic informàtic i Delineant, les quals s'unifiquen en una nova categoria denominada "Tècnic/a especialista".

D'altra banda, queda extingida la categoria d'Auxiliar de Gestió. El personal que ostenta la categoria en aquest moment la mantindrà durant la vigència de la seva relació laboral, fins que promocionin a una categoria superior, o finalitzin la seva relació laboral per qualsevol causa.

Així mateix, queda extingida la categoria de Cap de Secció o Sector i la d'Encarregat. El personal que ostenta la categoria en aquest moment la mantindrà durant tota la vigència de la seva relació laboral, sense perjudici del sistema de promocions.

L'eliminació de les anteriors categories en cap cas suposarà la disminució de salaris del personal que les ostenta; així mateix, i durant la seva existència, les seves retribucions salarials s'aniran incrementant en el mateix percentatge que les altres categories del conveni.

DISPOSICIÓ FINAL QUARTA

Durant la vigència del conveni, l'empresa es compromet a reconvertir un mínim de 2 places d'administratiu o tècnic especialista en tècnic/s de Secció, a les quals podran accedir de forma exclusiva les persones treballadores que ostentin la categoria d'administratiu/administrativa o tècnic especialista i tinguin més de 5 anys d'antiguitat.

DISPOSICIÓ FINAL CINQUENA

Tot allò recollit en el present conveni serà aplicable d'acord al principi de jerarquia, normativa de les normes, per tant aquelles clàusules o articles que, com a conseqüència de les disposicions legals vigents al moment actual o futur, contradiguin el recollit en aquestes disposicions legals, queden o quedaran derogades o suspeses, quedant la seva regulació d'acord a allò establert en aquestes normes, sent la Comissió Paritària la que haurà d'adequar el text del present conveni a les modificacions de les esmentades disposicions legals.

DISPOSICIÓ FINAL SISENA

Es declara total i expressament derogat amb caràcter general el Conveni Col·lectiu precedent i tots els anteriors a aquest, així com qualsevol acord previ realitzat entre l'empresa i els representants de les persones treballadores, excepte aquells articles que expressament i amb caràcter transitori s'hagi acordat la seva pròrroga.



**ANNEX I.- TAULES SALARIALS 2017**

NIVELL	GRUP	CATEGORIES	S. BASE	P. TORN	DES ESP	P. PUESTO
I	DIRECCIÓ	DIRECTOR/A	3.016,53	0,00	339,32	824,99
		CAO DE DEPARTAMENT	2.523,52	0,00	146,16	594,96
		TÈCNIC/A SUPERIOR	2.545,20	0,00	149,48	131,33
		TÈCNIC/A DE PROJECTES	2.499,16	0,00	0,00	109,52
II	COMANDAMENTS INTERMEDIS	CAP DE SERVEI	2.269,25	0,00	0,00	419,35
		CAP DE SECTOR (a extingir)	2.112,01	126,72	0,00	477,27
		ENCARREGAT/ENCARREGADA (a extingir)	2.112,01	126,72	0,00	477,27
		CAPATAÇ/CAP D'EQUIP	1.759,47	105,57	0,00	355,62
		CAP D'UNITAT	1.753,22	0,00	0,00	242,42
III	TÈCNICS/ TÈCNIQUES	TÈCNIC/A DE SERVEI	2.256,81	0,00	0,00	103,59
		TÈCNIC/A DE SECCIÓ	1.636,20	0,00	0,00	313,10
		TÈCNIC/A ESPECIALISTA	1.541,76	0,00	0,00	229,27
IV	ADMINISTRATIUS/ ADMINISTRATIVES	ADMINISTRATIU/ ADMINISTRATIVA	1.469,03	0,00	0,00	333,95
		ADMINISTRATIU/VA DE GESTIÓ	1.464,37	0,00	0,00	228,61
		AUXILIAR DE GESTIÓ (a extingir)	1.294,14	0,00	0,00	176,86
		AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	1.286,85	0,00	0,00	126,25
V	OPERARIS/ OPERÀRIES	CONTROLADOR/A DE PLANTA	1.536,13	92,17	0,00	136,26
		OFICIAL 1ª CONDUCTOR/A	1.469,03	88,14	0,00	245,81
		OFICIAL 1ª OFICIS	1.469,03	88,14	0,00	245,81
		AJUDANT TÈCNIC/A DE LABORATORI	1.377,81	0,00	0,00	344,34
		OFICIAL 2ª	1.377,81	82,67	0,00	170,48
		OPERADOR/A	1.377,81	82,67	0,00	170,48
		PEÓ ESPECIALISTA	1.284,43	77,07	0,00	135,31

ANNEX II - HORARIS**HORARIOS LABORALES POR SERVICIOS**

Sense perjudici de l'ampliació de jornada establerta en la disposició addicional setantena primera de la llei 2/2012, orientativament la distribució dels horaris dels diferents serveis serà la següent:

Manteniment Mediambiental (ERSUí Platges)

06:00 - 13:00

14:30 - 21:30

19:00 - 02:00

Manteniment Mediambiental (LV)

06:00 - 13:00 (Temporada alta)

07:00 - 14:00 (Temporada baixa)

14:30 - 21:30

19:00 - 02:00





Manteniment Mediambiental (Taller)

06:00 - 13:00

08:00 - 15:00

15:00 - 22:00

19:00 - 02:00

Deixalleria

08:00 – 15:00

09:00 – 16:00

Tractament integral del cicle de l'aigua

07:00 - 14:00

07:30 - 14:30

14:00 – 21:00

14:30 - 21:30

21:30 - 04:30

L'horari dels controladors s'adaptarà per cobrir el servei durant 24 hores.

Administració

Jornada normal: 8:00 a 15:00 en Horari Flexible.

Horari:

Horario d'inici: de 8 a 9:00 horas

Horari de finalització: de 15:00 a 16:00 hores

Horari comú d'obligada permanència: de 9:00 a 15:00 horas.

No seran recuperables els incompliments d'horari d'obligada permanència.

El còmput de la jornada flexible serà setmanal.

Els horaris disposats en aquest annex no impliquen la cobertura obligatòria de tots i cadascun d'ells.

Si fos necessari modificar els horaris per a adequar-los a la legislació vigent, s'establiran els increments o disminucions a l'inici o al final de la jornada en funció de les necessitats del servei.

ANNEX III –

RÈGIM DE TORNS I ROTACIÓ DE DESCANSOS

Manteniment Mediambiental i Taller mecànic

La distribució de les jornades que organitzativament l'empresa pugui considerar oportunes, i sempre salvaguardant el principi de justícia i equitat, serà en règim de torns i rotació de descansos prèviament establerts

Llocs de treball amb tractament diferenciat:

- Deixalleria
- Renta contenidors.
- Recollida de trastos.
- Manteniment i reparació de contenidors.
- Manteniment i neteja de vehicles.
- Abocador.
- Màquines renta platges.
- Branques.

Quan en algun d'aquests llocs es cobreixi més d'un torn diari, i/o 7 dies a la setmana, hauran d'efectuar-se les rotacions de torns i descansos entre els titulars d'aquests llocs.

Cicle de l'aigua

La distribució de les jornades que organitzativament l'empresa pugui considerar oportunes, i sempre salvaguardant el principi de justícia i equitat, serà en règim de torns i rotació de descansos prèviament establerts.

Llocs de treball amb tractament diferenciat:

Col·lectiu de Controladors de planta: els Controladors de planta adscrits a aquest col·lectiu estaran en règim de rotació de torns i descansos, adaptant-se el seu horari a la cobertura de les 24 hores de presència de personal; el còmput de la seva jornada serà anual.

ANNEX IV - UNIFORMITAT

ÀREA DEL CICLE DE L'AIGUA/ TALLER MECÀNIC

ROBA

EST.	PEÇA	COLOR	U.
E	CAMISA MÀNIGA CURTA	BLAU CELESTE	3
E	POLO MÀNIGA CURTA	BLAU MARÍ	3 ^(*)
E	POLO BICOLOR AV	BLAU&GROC	3 ^(*)
E	CALÇONS	BLAVÓS	3
E	GORRA CON VISERA	BLAU MARÍ	1
H	BRAGA TÈRMICA	BLAU MARÍ	1
H	CAMISA MÀNIGA LLARGA	BLAU CELESTE	3
H	CALÇONS PANA	BLAU MARÍ	3
H	F. POLAR BICOLOR AV	BLAU&GROC	2
A	IMPERMEABLE PLUJA	BLAU/GROC	2
A	JERSEY DE COLL EN PUNTA	BLAU MARÍ	1

CALÇAT

EST.	PEÇA	COLOR	U.
E	SABATA DE SEGURETAT	FOSC	2
H	BOTA DE SEGURETAT	FOSC	3
A	BOTA AIGUA SEGURETAT	FOSC	1

ÀREA MEDI AMBIENT RSU/NV

ROBA

EST.	PEÇA	COLOR	U.
E	POLO BICOLOR AV	BLAU&GROC	3



EST.	PEÇA	COLOR	U.
E	CALÇONS	BLAVÓS	3
E	GORRA AMB VISERA	BLAU MARÍ	1
H	BRAGA TÈRMICA	BLAU MARÍ	1
H	CAMISA MÀNIGA LLARGA	GROC	3
H	CALÇONS PANA	BLAU MARÍ	3
H	ANORAC BICOLOR AV	BLAU&GROC	2
A	IMPERMEABLE PLUJA	BLAU/GROC	2
A	JAQUETA BICOLOR AV	BLAU&GROC	2

CALÇAT

EST.	PEÇA	COLOR	U.
E	SABATA DE SEGURETAT	FOSC	2
H	BOTA DE SEGURETAT	FOSC	3

E: Estiu H: Hivern A: Vàlid per ambdues estacions

(*) A triar entre ambdues peces

El Comitè de seguretat i salut podrà modificar les peces i quantitats en funció dels llocs de treball al qual estigui assignada la persona treballadora.

TREBALLADORS TEMPORALS

Als treballadors i treballadores eventuais se'ls proveirà amb dues unitats de cada peça segons temporada, excepte de: gorra, jaqueta i anorac (si escau) que se'ls lliurarà una sola unitat.

ANNEX V – PLA D'IGUALTAT

1. INTRODUCCIÓ

L'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que un Pla d'Igualtat és un "Conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó del sexe".

Per a la realització del diagnòstic de situació s'han tingut en compte les dades objectives de l'empresa, l'opinió de treballadors i treballadores de Calvià 2000 i la del propi Comitè d'empresa, mitjançant la seva participació en l'enquesta d'igualtat.

Un Pla d'Igualtat ha de caracteritzar-se per:

- La seva transversalitat i col·lectivitat, ja que va dirigit a totes les àrees de Calvià 2000 i a cadascuna de les persones que la integren.
- El seu caràcter dinàmic, ja que pot ser modificat en qualsevol moment, segons es detectin noves necessitats o oportunitats de millora, a fi de garantir la seva efectivitat.
- La seva temporalitat, ja que una vegada aconseguits els objectius fixats, deixarà de tenir validesa, sense perjudici que puguin mantenir-se determinades mesures, o fins i tot la seva totalitat, la qual cosa requerirà l'aprovació per part de la Direcció de Calvià 2000.

2. OBJECTIUS DEL PLA

Com a mesures proposades per a la consecució dels objectius fixats en el Pla, també s'han tingut en compte les propostes de treballadors i treballadores, així com del Comitè d'empresa, realitzades a través de les enquestes d'igualtat.

1. Mantenir tots els aspectes positius que s'extreuen del diagnòstic.

- Mantenir una presència equilibrada en els llocs de major responsabilitat a Calvià 2000.
- Mantenir els criteris de selecció i promoció basats en la igualtat, objectivitat, valoració de mèrits i no discriminació.



- Mantenir una política que afavoreixi la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.
- No tolerar cap discriminació per raó de sexe i prevenir les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

2. Aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en cadascuna de les àrees de Calvià 2000.

Es tracta d'un objectiu a llarg termini, ja que en l'actual composició de la plantilla de Calvià 2000 es posa de manifest una predominança d'homes en les àrees de producció, mentre que existeix una predominança de dones en l'àrea d'administració. Per a aconseguir aquest objectiu es proposen com a mesures:

- En la publicació de convocatòries per a la cobertura de llocs de treball, tant si es tracta de selecció externa com de promoció interna, es posarà especial cura en la utilització d'un llenguatge no sexista. A més, se suprimiran expressions que puguin incitar a la no participació de determinat gènere en el procés de selecció, sobretot de les dones, afavorint d'aquesta manera la participació d'un nombre major de candidats/es del sexe infra representat en cadascuna de les àrees o categories. Aquesta mesura haurà de ser aprovada pel Comitè d'empresa.
- Es proposa com a criteri per a l'adjudicació de les places a ocupar, tant en els processos de selecció que es duguin a terme, com en la promoció interna, la preferència dels aspirants que, amb igualtat de punts, siguin del sexe infra representat en cadascuna de les àrees, departaments o categories. Aquesta mesura no s'aplicarà en les àrees, departaments o categories en les quals existeixi una presència equilibrada de tots dos gèneres (60 – 40 segons el que indica la Llei d'igualtat), i deixarà de tenir efecte quan s'aconsegueixi l'objectiu establert. Aquesta modificació haurà de ser aprovada pel Comitè d'empresa.

3. Aconseguir major representativitat femenina dins dels òrgans de representació del personal (Comissió de seguretat i salut, Comissió paritària i Comissió d'anàlisi dels serveis).

Aquestes comissions estan formades per tres representants de la Direcció de l'empresa i tres representants del Comitè d'empresa. En no existir una presència equilibrada de dones i homes (12 homes i 1 dona) dins del propi Comitè, es fa difícil que les dones puguin tenir suficient representativitat dins d'aquests òrgans. Es proposa, en honor d'aconseguir una presència equilibrada dins del Comitè d'empresa, instar els sindicats per a l'establiment de llistes paritàries en les eleccions sindicals i que ocupin primers llocs dins de les llistes.

4. Promoure la promoció de les dones dins de l'empresa.

La formació i la informació són els instruments amb els quals compta Calvià 2000 per a la consecució d'aquest objectiu.

Per a facilitar la promoció professional de les dones, que són les que es troben infra representades en les categories de comandaments intermedis, es proposen les següents mesures:

- Oferir formació específica per al lloc de treball corresponent a categories superiors, de manera que es garanteixi la suficient preparació per a la promoció professional quan existeixi alguna vacant.
- Promoure una major participació d'aspirants femenines en la promoció interna, a través de la informació individualitzada.
- Promoure una major participació en la formació de l'empresa, a través d'una major informació sobre les ofertes existents, així com de les ajudes per a formació.
- Modificar els criteris de promoció, atorgant-se igual o superior puntuació a la formació i/o aptituds que a l'antiguitat. Aquesta modificació haurà de ser aprovada pel Comitè d'empresa.

Per a garantir que el personal que es trobi en situació d'excedència forçosa per cura de fills/es i familiars (la majoria dones), tingui les mateixes oportunitats per a la seva promoció dins de l'empresa, es proposa que tinguin accés a la formació oferta per Calvià 2000; per a això, es comunicaran les ofertes de formació tant als treballadors i treballadores en actiu com als que es trobin en situació d'excedència per cura de fills/as i familiars.

5. Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

- És necessari adoptar un llenguatge no sexista en l'àmbit de l'empresa i que es fomenti en la totalitat de les seves relacions. En cas que s'usin imatges, s'evitaran aquelles que puguin masculinitzar o feminitzar una professió.
- Realització de campanyes de sensibilització.
- Oferir formació en igualtat oberta a tota la plantilla, sempre que existeixi un nombre mínim de persones interessades.

3. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DELS OBJECTIUS

El Pla d'Igualtat pot ser objecte de revisió i modificació, si es detecta que les mesures no són efectives o produeixen efectes negatius o contraris als que es pretenien aconseguir. Per a això, l'empresa establirà indicadors que permetin un seguiment i avaluació dels objectius establerts en aquest Pla, i emetrà un informe anual en el qual es reculli el nivell de compliment d'aquests, que es lliurarà al Comitè d'empresa per a la seva anàlisi.

ANNEX VI – PROTOCOL D'ASSETJAMENT

ÍNDEX DEL CONTINGUT

1. OBJECTE
2. ABAST
3. DOCUMENTACIÓ I NORMATIVA APLICABLE
4. DEFINICIONS
5. RESPONSABILITATS
6. DESCRIPCIÓ

OBJECTE

L'objecte del present protocol és l'establiment de les actuacions a prendre a l'empresa Calvià 2000, S.A. per tal de prevenir i actuar davant queixes en matèria d'assetjament, o situacions que puguin ser catalogades com d'“assetjament psicològic”, “assetjament sexual” o “assetjament per raó de sexe”.

ABAST

Aquest protocol serà aplicable a tots els treballadors i treballadores, independentment de la seva situació contractual i categoria professional, que prestin els seus serveis per a l'empresa Calvià 2000.

Tots els treballadors i treballadores de l'empresa coneixeran l'existència d'aquest protocol mitjançant la seva divulgació i informació sobre quins comportaments són considerats com d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, les conductes de respecte esperades en el treball, quins comportaments es consideren inacceptables i intolerables per a l'empresa, i quines mesures disciplinàries es prendran si es donen conductes inacceptables. Aquesta informació haurà de quedar reforçada mitjançant sessions formatives sobre aquest protocol i sobre prevenció de riscos psicosocials.

DOCUMENTACIÓ I NORMATIVA APLICABLE

- Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social
- Nota Tècnica de Prevenció NTP 476: La fustigació psicològica en el treball: assetjament psicològic: Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- Nota Tècnica de Prevenció NTP 507: Assetjament Sexual en el Treball: Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- Criteri tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.
- Sureda, E. i Taco, J. (2007). Assetjament psicològic. Procediment de prevenció i actuació davant casos d'assetjament psicològic. Guia pràctica. Palma de Mallorca: Conselleria de Treball i Formació. Direcció General de Salut Laboral
- Pérez, J., Nogareda, C., Martín, F. i Sancho, T. (2001). Assetjament psicològic, violència física i Assetjament Sexual. Madrid: Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya.
- Guia Sindical: L'assetjament sexual en el treball. Comissions Obreres.
- Guia Sindical enfront de l'assetjament per raó de gènere. Comissions Obreres.

DEFINICIONS

Assetjament psicològic: Situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen conductes de violència psicològica extrema sobre una altra persona o grup de persones de forma sistemàtica i durant un període prolongat de temps en el lloc de treball, amb l'objectiu d'eliminar a la o les personess assetjades de l'organització i/o destruir les seves capacitats.

Les conductes d'assetjament es manifesten per comportaments de persecució continuats i persistents que es materialitzen en:

- Intentar sotmetre o eliminar a una persona del seu lloc de treball, usant maquinacions contra ella.



- Desestabilitzar emocionalment a una persona mitjançant tot tipus d'estratègies buscant que aquesta cedeixi.
- Atacar sistemàticament a una persona, criticant destructivament quan fa el seu treball.
- Insultar o menysprear repetidament a una persona.
- Maltractar verbalment a una persona mitjançant amenaces o crits o insults per a deteriorar-la psicològicament, atacant la seva dignitat.
- Deteriorar deliberadament el rendiment laboral d'una persona.
- Assejtar sistemàticament a una persona amb acusacions falses sobre el seu treball.
- Reprendre reiteradament a un treballador o treballadora davant d'altres persones.
- Induir intencionadament a una persona a cometre errors.
- Destruir la reputació personal o professional d'una persona mitjançant calúmnies.
- Difondre rumors falsos sobre el treball o la vida privada del treballador o treballadora.
- Forçar a una persona a un abandó prematur o il·lícit del seu lloc de treball mitjançant coaccions o amenaces.
- Destruir la salut física o psicològica, minant l'autoestima i la confiança en si mateixa de la persona.
- Aïllar a una persona i reduir les seves possibilitats d'expressar-se o de comunicar-se amb caps o companys de treball.
- Sobrecarregar de treball a una persona de manera sistemàtica o reduir els terminis d'execució de les tasques, per a forçar-la al fracàs en els objectius.
- Assignar treballs sense valor o utilitat, malgrat haver treballat per a ella, per a desestabilitzar-la.
- Alterar l'entorn laboral de la persona, amb la finalitat d'aconseguir que els seus companys de treball estiguin en contra seva.
- Accions de represàlia enfront de treballadors que han plantejat queixes, denúncies o demandes enfront de l'empresa, o que han col·laborat amb els reclamants.
- Tipus d'assetjament psicològic:
 - Descendent: Quan una persona que ocupa un càrrec jeràrquic superior assetja i humilia a un treballador o treballadora d'un nivell jeràrquic inferior.
 - Horitzontal: Quan un treballador o treballadora es veu assetjat per una altra persona del seu mateix nivell jeràrquic.
 - Ascendent: Quan una persona que ocupa un càrrec jeràrquic superior és assetjat i humiliat per un treballador o treballadora d'un nivell jeràrquic inferior

Assetjament sexual: Qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Les conductes d'assetjament sexual es caracteritzen pels següents trets:

- Són indesitjades, desraonades, molestes i ofensives per a la persona objecte d'aquestes.
- Existeix una absència de reciprocitat en aquestes conductes per part de la persona objecte d'aquestes.
- La negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta és usada com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, a l'estabilitat en el lloc de treball, al salari, o a qualssevol altres decisions relatives a l'ocupació.

Aquestes conductes creen un entorn laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la persona objecte d'aquestes.

Aquestes conductes són contràries al principi d'igualtat de tracte.

Tipus de conducta de naturalesa sexual:

- Conducta física de naturalesa sexual: Està inclòs aquí qualsevol contacte físic no desitjat (tocaments innecessaris, palmades, pessics o freds amb el cos), incloent l'intent de violació o la coacció per a les relacions sexuals.
- Conducta verbal de naturalesa sexual: Aquest tipus de conducta pot incloure: Insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual, insistència per a una activitat social fora del lloc de treball després que s'hagi posat en clar que aquesta insistència és molesta, flirtejos ofensius, comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.
- Conducta no verbal de naturalesa sexual: Estarien incloses aquí l'exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o materials escrits, mirades impúdiques, xiulades o fer certs gestos.

Tipus d'assetjament sexual:

- Assetjament sexual per xantatge o d'intercanvi: Es produeix en aquesta situació un xantatge emocional ("això a canvi d'això"). A través d'ell, es força a una persona a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o contingut del treball. Es tracta d'un abús d'autoritat, per la qual cosa sol ser realitzat per qui tingui poder per a proporcionar o retirar un benefici laboral.
- Assetjament sexual ambiental: Es produeix quan té per efecte crear un ambient de treball humiliant, hostil o amenaçador per a la persona assetjada.

Assetjament per raó de sexe: Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o





l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Per a poder parlar d'assetjament per raó de sexe en el treball, han de donar-se els següents requisits:

- Han de produir-se en l'àmbit de l'organització o com a conseqüència d'una relació de treball.
- El tracte degradant ha de tenir el seu fonament en la pura i simple constatació del sexe de la persona perjudicada.
- Aquest comportament ha de revestir de suficient gravetat, en funció de la seva intensitat, reiteració o efectes sobre la salut de la persona afectada.

Persona demandant: Treballador o treballadora que denuncia uns fets, situació i persona/es, en considerar-se objecte d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe.

Persona demandada: Persona respecte a la qual s'ha formulat un al·legat d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe.

Equip mediador: Persona o persones designades per la Direcció de l'empresa i la representació dels treballadors d'una àrea diferent de la que procedeixi la denúncia o cas detectat per a encoratjar a les parts (demandant-demandada) a resoldre les qüestions objecte de litigi entre elles, i ajudar-les a aconseguir un acord mútuament acceptable.

Queixa en matèria d'assetjament: Comunicació per part d'un treballador o treballadora al departament de Recursos Humans, mitjançant els canals i mitjans establerts pel present protocol, d'una situació de possible assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe.

RESPONSABILITATS

Direcció de l'empresa:

- Elaborar una política de prevenció en matèria d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe. Integrar aquesta política en cadascun dels nivells jeràrquics de l'organització.
- Garantir el respecte i tracte just entre tots els treballadors.
- Informar els treballadors i treballadores sobre el present protocol d'actuació, sobre quins comportaments són considerats com d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, les conductes de respecte esperades en el treball, quins comportaments es consideren inacceptables i intolerables per a l'empresa, i quines mesures disciplinàries es prendran si es donen conductes inacceptables. Aquesta informació haurà de quedar reforçada mitjançant sessions formatives sobre prevenció de riscos psicosocials.
- Donar exemple de la lluita contra l'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, mitjançant actuacions que demostrin la seva implicació.
- Motivar als treballadors a comunicar queixes en matèria d'assetjament, garantint serietat, confidencialitat i anonimat, així com la inexistència de represàlies empresarials contra la persona demandant o els testimonis.
- Adoptar mesures per a resoldre la situació de presumpte assetjament.
- Sancionar amb fermesa les conductes d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, mitjançant les vies corresponents.
- Vigilar el compliment de les mesures aplicades per a evitar la repetició d'aquestes situacions.
- Designar una persona o grup de persones (Equip mediador) dins de l'organització, responsable de la gestió del procediment, que compleixi amb els següents requisits: Persona amb habilitats socials, amb un paper de suport i ajuda als treballadors, que adopti un rol imparcial, que inspire confiança i respecte, discrecionalitat i confidencialitat sobre els problemes que es presenten, que activi els procediments establerts i posi en marxa les mesures i tràmits pertinents.
- Informar a tot el personal sobre l'existència d'aquest Equip mediador.

Equip mediador:

- Investigar les queixes en matèria d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, reunint-se amb aquelles persones que consideri oportú en relació amb la queixa, i sol·licitant qualsevol document o informació que consideri pertinent per al millor coneixement de la queixa d'assetjament.
- Mediació/conciliació entre les parts implicades.
- Garantir serietat, confidencialitat i anonimat durant el procés de recerca de queixes, mediació i conciliació.
- Formulació de propostes de mesures cautelars o definitives per a la solució de les queixes.

Hauran de ser persones amb habilitats socials, amb un paper de suport i ajuda als treballadors, que adoptin un rol imparcial, que inspiren confiança i respecte, discrecionalitat i confidencialitat sobre els problemes que es presenten, que activin els procediments establerts, i posin en marxa les mesures i tràmits pertinents.

El mediador o membres de l'Equip mediador no podran tenir relació familiar directa, relació de manifesta amistat o enemistat, ni podran ser col·laboradors o companys en el mateix departament, àrea o oficina, de qualsevol de les parts.





Comandaments intermedis:

- Informar i assessorar els treballadors quant a les possibles maneres de resoldre la queixa en matèria d'assetjament.
- Facilitar l'assistència i suport necessaris al demandant, procurant –quan sigui possible conciliar les postures per a solucionar la queixa de manera informal o extraoficial.
- Donar suport, quan així ho sol·liciti la persona demandant, en l'emplenament de la Fulla de Comunicat de Riscos referent a la queixa d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, i facilitar la seva tramitació.

Representants dels treballadors - Delegats de Prevenció:

- Informar, donar suport i/o assessorar quant a les maneres de resoldre la queixa en matèria d'assetjament
- Donar suport, quan així ho sol·liciti la persona demandant, en l'emplenament de la Fulla de Comunicat de Riscos referent a la queixa d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, i facilitar la seva tramitació.
- Col·laborar amb la direcció en la labor de vigilància i control de les mesures adoptades per a evitar la repetició d'aquestes situacions.

Servei de Prevenció: Col·laborar, en cas necessari, juntament amb l'Equip mediador, en l'anàlisi dels riscos previsibles i les mesures de prevenció i protecció aplicables.

DESCRIPCIÓ

Es pretén que el procediment sigui el més àgil i eficaç possible, i que es protegeixi en tot cas la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones; així mateix, es procurarà la protecció suficient de la víctima quant a la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que puguin derivar-se de la situació, atenent molt especialment a les circumstàncies de treball en què es trobi el/la presumpte/a assetjat/da.

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les recerques internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant a la víctima, com a la persona denunciada, la culpabilitat de la qual no es presumirà. Totes les persones que intervinguin en el procés tindran obligació de confidencialitat, i quedaran identificades en l'expedient.

7.1 FASE INICIAL (DENÚNCIA)

El procediment d'actuació davant una queixa en matèria d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, s'iniciarà per escrit mitjançant una Fulla de Comunicat de Riscos o mitjançant escrit, que lliurarà o enviarà la persona demandant, comandament intermediari o representant dels treballadors al departament de Recursos Humans.

En funció de les dades aportades, el responsable del departament de Recursos Humans convocarà a l'Equip mediador. L'Equip mediador estarà compost per un president i un vocal nomenats per la Direcció de l'empresa, i un altre vocal nomenat pel Comitè d'empresa de els seus membres, podent-se incorporar com a assessor el tècnic de Prevenció, delegat/s de Prevenció de l'empresa i/o tècnics de Prevenció del Servei de Prevenció.

Posteriorment, es traslladarà la informació a l'Equip mediador mitjançant un canal comunicatiu que asseguri la confidencialitat de les dades (sobre tancat, correu electrònic no unipersonal, sinó creat a aquest efecte, etc.). L'Equip mediador només atindrà queixes que li arribin mitjançant aquest canal. Tampoc atindrà comunicats anònims.

Els treballadors de l'empresa que vulguin obtenir una Fulla de Comunicat de Riscos, hauran de poder accedir a la mateixa de forma ràpida i senzilla. Per aquest motiu, es pot localitzar aquest document a la intranet de l'empresa.

En cas que l'empresa (treballadors, comandaments, direcció, etc.) tingui coneixement de l'existència d'un possible cas d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe sense haver rebut una comunicació, es contactarà amb la persona suposadament assetjada per a informar-la sobre el present protocol. En el cas que la persona suposadament assetjada no desitgi realitzar una queixa en matèria d'assetjament, l'Equip mediador, el departament de Recursos Humans o els representants dels treballadors podran sol·licitar-li autorització per a iniciar de forma unilateral la recerca. En casos excepcionals es podrà iniciar el procediment d'ofici per part de l'empresa.

De forma immediata a la recepció del Comunicat de Riscos o de l'autorització de la persona suposadament assetjada perquè s'iniciï la recerca, el departament de Recursos Humans informarà la Direcció de l'empresa sobre la recepció d'una queixa en matèria d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, per si els fets denunciats podrien ser constitutius de delictes o falta disciplinària.

L'Equip mediador, procedirà llavors a investigar i avaluar la situació. Totes les seves accions quedaran reflectides per escrit.

7.2 FASE D'INFORMACIÓ PRÈVIA (RECERCA I AVALUACIÓ)

7.2.1 Assetjament laboral:



En qualsevol cas, després de la primera entrevista amb la persona demandant, i sempre que la situació ho permeti, es traslladarà a la persona demandada tota aquella informació rellevant i detallada sobre la naturalesa i contingut de la queixa en matèria d'assetjament psicològic.

La persona demandada podrà realitzar aquelles al·legacions que estimi oportunes.

En el cas que els fets puguin ser constitutius d'iniciar el procediment sancionador, aquestes al·legacions es realitzaran per escrit.

En aquest moment, el departament de Recursos Humans podrà decidir la necessitat de prendre mesures cautelars mentre es vagi investigant (per exemple, la separació física entre les persones demandant i demandada, amb la finalitat d'evitar la cronificació del cas), i es donarà per conclòs el període d'informació prèvia.

En el cas que no hagi estat possible traslladar la informació a la/s persona/s demandada/es, es passarà directament a la fase d'intervenció i resolució.

7.2.1 Assetjament Sexual o per raó de sexe:

Després de la primera entrevista amb la persona demandant i sempre que existeixin indicis raonables d'un possible cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, el departament de Recursos Humans podrà decidir la necessitat de prendre mesures cautelars mentre es vagi investigant (per exemple, la separació física entre demandants i demandat, amb la finalitat d'evitar la cronificació del cas), i es donarà per conclòs el període d'informació prèvia.

7.3 FASE D'INTERVENCIÓ I RESOLUCIÓ

Després de finalitzar el Període d'Informació Prèvia, s'iniciarà el Període d'Intervenció i Resolució, que es podrà executar mitjançant:

Via informal o extraoficial de gestió de queixes en matèria d'assetjament: En ella, l'Equip mediador assessorarà i encoratjarà al treballador demandant perquè tracti de resoldre l'assumpte directament i de manera extraoficial amb la persona demandada. Si el treballador demandant opta per aquesta opció, tal actuació podrà dur-la a terme només, o acompanyat de l'Equip mediador, comandament intermedi i/o representants dels treballadors.

En cas d'aconseguir arribar a un acord, la persona demandant comunicarà aquest acord per escrit a l'Equip mediador, i aquest tancarà el procés.

En cas de desacord o en cas que alguna de les parts implicades no desitgin sotmetre's a la via informal, ho comunicarà al departament de Recursos Humans, mediador o Equip de Mediació, i podrà acollir-se a la via formal o oficial.

Via formal o oficial de gestió de queixes en matèria d'assetjament: S'iniciarà davant un desacord en via informal, o en cas que alguna de les parts implicades no desitgin sotmetre's a la via informal. En ella i si fos necessari, l'Equip mediador contactarà amb el demandant, a fi d'establir una segona trobada en les mateixes condicions de privacitat.

7.3.1 Assetjament laboral

L'Equip mediador reprendrà el cas objecte de sol·licitud, valorarà la situació sobre la base de la informació que ja posseeix, es reunirà amb les parts afectades per separat (únicament podrà mantenir reunions conjuntes previ consentiment del demandant i el demandat), i –si escau– amb persones clau (comandaments, companys, testimonis, etc.).

S'intentarà conciliar les posicions entre demandant i demandat. En cas d'èxit, es tancarà el procés.

En absència d'acord, l'Equip mediador emetrà una opinió que haurà de ser notificada a la Direcció mitjançant un Informe de Recomanació (que apuntarà les accions recomanades a l'empresa, així com la prioritat en què aquestes s'han de realitzar).

Una vegada rebut l'Informe de Recomanació, la Direcció de l'empresa informarà les parts implicades de les mesures que es prendran sobre aquest tema i dels terminis en què s'executaran.

Posteriorment, l'empresa realitzarà el Seguiment de la situació, en funció de les prioritats establertes en l'informe que s'ha generat.

7.3.2 Assetjament Sexual o per raó de sexe

L'Equip mediador reprendrà el cas objecte de sol·licitud, valorarà la situació sobre la base de la informació que ja posseeix, es reunirà amb les parts afectades per separat (únicament podrà mantenir reunions conjuntes previ consentiment del demandant i el demandat), i –si escau– amb persones clau (comandaments, companys, testimonis, etc.). S'intentarà, sempre que sigui possible, que les entrevistes es realitzin en el



següent dia hàbil després de la denúncia amb la finalitat de no demorar en el temps la fase de recerca.

Si per les dades recollides en les entrevistes o constatació dels fets es fa impossible la conciliació, l'Equip mediador notificarà a la Direcció mitjançant un Informe de Recomanació (que apuntarà les accions recomanades a l'empresa, així com la prioritat en què aquestes s'han de realitzar).

Una vegada rebut l'Informe de Recomanació, la Direcció de l'empresa informarà les parts implicades de les mesures que es prendran sobre aquest tema i dels terminis en què s'executaran.

7.4 CONSIDERACIONS GENERALS

La Direcció i els representants dels treballadors de l'empresa s'asseguraran que les persones que considerin que han estat objecte d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, les que plantegin una queixa en matèria d'assetjament, o les que prestin assistència en qualsevol procés conformement al present protocol (per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni), no seran objecte d'intimidació, persecució, disminució o represàlies. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà com un assumpte disciplinari.

La Direcció i els representants dels treballadors de l'empresa, formularan i aplicaran estratègies que incloguin elements d'informació, educació, capacitació, seguiment i avaluació; amb l'objectiu no només de prevenir l'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, sinó també d'influir sobre les actituds i comportaments de les persones que integren l'empresa, de conformitat amb l'esperit i la intenció del present procediment.

La Direcció de l'empresa, amb l'objectiu de castigar tota conducta que atempti contra la dignitat dels seus treballadors i treballadores, podrà imposar les següents mesures i sancions a les persones que incorrin en aquestes conductes en funció de la gravetat de les faltes:

- Mentre s'investigui un possible cas d'assetjament, i com a mesura cautelar, se separarà físicament a les persones demandant i demandada.
- Obertura d'expedient disciplinari a la persona demandada.
- Suspensió d'ocupació i sou.
- Extinció de la relació contractual.

Quan la constatació dels fets denunciats no sigui possible, l'empresa no prendrà represàlies contra la persona demandant; ans al contrari, se supervisarà amb especial atenció la situació per a assegurar-se que l'assetjament no es produeix. Si s'aprecia temeritat en la denúncia, s'actuarà d'acord a el que s'estableix per a la denúncia falsa.

